



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY  
DENMARK

## Ledighedsparadokset

*information, netværk og selektion på arbejdsmarkedet*

Larsen, Christian Albrekt

*Publication date:*  
2009

*Document Version*  
Tidlig version også kaldet pre-print

[Link to publication from Aalborg University](#)

*Citation for published version (APA):*  
Larsen, C. A. (red.) (2009). *Ledighedsparadokset: information, netværk og selektion på arbejdsmarkedet*. Frydenlund Academic.

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at [vbn@aub.aau.dk](mailto:vbn@aub.aau.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

## Ledighedsparadokset





**Christian Albrekt Larsen (red.)  
og Jacob J. Pedersen**

# **Ledighedsparadokset**

**Information, netværk og selektion  
på arbejdsmarkedet**

**Frydenlund**

*Ledighedsparadokset*

*Information, netværk og selektion på arbejdsmarkedet*

1. udgave, 1. oplag, 20089

© Forfatteren og Frydenlund

ISBN 978-87-7887-XXX-X

Grafisk tilrettelæggelse: Claus Nielsen og Phi Business Solutions, Indien

Grafisk produktion: Pozkal, Polen

Kopiering fra denne bog eller dele deraf er kun tilladt i overensstemmelse med overenskomst mellem Undervisningsministeriet og Copy-Dan. Enhver anden form for kopiering er uden forlagets skriftlige samtykke forbudt ifølge gældende dansk lov om ophavsret. Undtaget herfra er korte uddrag i anmeldelser.

Frydenlund

Hyskenstræde 10

DK-1207 København K.

tlf. 3393 2212 · fax 3393 2412

post@frydenlund.dk

www.frydenlund.dk

---

# Indholdsfortegnelse

Forord .....	7
Kapitel 1: Ledighedsparadokset .....	9
Kapitel 2: Manglende information, netværk og selektion – et overordnet perspektiv .....	19
Kapitel 3: Virksomhedernes rekrutteringskanaler .....	39
Kapitel 4: Virksomhedernes opfattelse af »restgrupperne« .....	67
Kapitel 5: anbefalinger, jobsamtaler og virksomhedernes valg .....	88
Kapitel 6: De arbejdsmarkedsparete, de beskæftigede ledige og de fortsat ledige .....	101
Kapitel 7: Manglende netværk blandt de »fortsat ledige« .....	121
Kapitel 8: Den relative betydning af arbejdsrelateret netværk .....	152
Kapitel 9: Forskellige veje for forskellige jobsøgende .....	163
Kapitel 10: Netværk, strategisk jobsøgning og de gode jobs .....	186
Kapitel 11: Ledighedsparadokset, asymmetrisk information og arbejdsmarkedspolitik s .....	204
Litteraturliste .....	227



## Forord

Bogen er skrevet indenfor et større forskningsprojekt, »Arbejdsmarkeds- og velfærdspolitikens effekt på lediges arbejdsmarkedstilknytning«, der er finansieret af Beskæftigelsesministeriet indenfor det såkaldte Strategiske Velfærdsforskningsprogram.

Fra samme forskningsprojekt er allerede udgivet »Jobcentret som organisatorisk fænomen« (Breidahl & Seemann, 2009) samt »Kommunal beskæftigelsespolitik - Jobcentrenes implementering af beskæftigelsesindsatsen i krydsfeltet mellem statslig styring og kommunal autonomi« (Larsen, 2009), der begge forholder sig den organisatoriske del af arbejdsmarkedspolitikken.

Nærværende bog beskæftiger sig i højere grad med de grundlæggende vilkår, som jobcentre og arbejdsmarkedspolitikken skal agere i forhold til. I bogen vil det blive vist, at det ikke nogen nem opgave at løse problemet med en samtidig tilstedeværelse af ubesatte stillinger og motiverede og kvalificere ledige. En problematik, der har været genstand for en betydelig politisk opmærksomhed og udgangspunkt for en hård kritik af A-kasserne og de offentlige jobcentre.

Bogen bygger på et omfattende datamateriale, der også danner grundlag for to tilknyttede publikationer, der er under udarbejdelse. Den ene af disse bøger giver en grundlæggende beskrivelse af, hvordan »restgruppen« af langtidsledige i 2006/7 så ud. Den anden bog analyserer betydningen af økonomiske incitamenter for lediges overgang til beskæftigelse. Begge temaer er derfor udeladt i nærværende bog. På [www.ccws.dk](http://www.ccws.dk) findes en samlet præsentation af forskningsprojektet og tilknyttede publikationer.

Vi takker gode kolleger i CCWS (Centre for Comparative Welfare Studies) og CARMA (Center for arbejdsmarkedsforskning) for god konstruktiv kritik. Ingen nævnt, ingen glemt. En særlig tak skal dog gå til de af vores kolleger, der gjorde det muligt at få en række spørgsmål om rekruttering med i en landsdækkende



virksomhedssurvey. Det er en betydelig styrke ved bogen, at vi har mulighed for samtidigt at analysere udbuds- og efterspørgselssiden.

Endelig skal det nævnes, at det måske kan virke stødende, at bogen betegner nogle ledige som »lemons«. Men betegnelsen stammer fra bogens teoretiske grundlag og samtidigt understreger sprogbrugen, at der er tale om ganske »brutale« selektionsprocesser på arbejdsmarkedet. Vi er bevidste om, at beskrivelsen af disse processer måske kan gøre virkeligheden endnu mere brutal for personer, der ikke »passer« ind på det danske arbejdsmarked. Håbet er dog, at reaktionen vil være den modsatte.

Aalborg Universitet, 2009

Christian Albrekt Larsen & Jacob J. Pedersen

## KAPITEL 1

# Ledighedsparadokset

*Christian Albrekt Larsen*

I 2006 nåede arbejdsløsheden et historisk lavt niveau. Danmark Statistiks sæsonkorrigerede mål for arbejdsløshed kom i juni 2006 under 4 procent, hvilket var det laveste siden 1974. I 2007 faldt ledigheden til omkring 3 procent og i februar 2008 nåede niveauet helt ned på 2 procent. Nogle proklamerede fuld beskæftigelse, mens andre undrede sig over, hvorfor der trods et årti med højkonjunktur stadig fandtes ledige – endda langtidsledige. Undren blev ikke mindre af, at Dansk arbejdsgiverforening kunne berette, at mange stillinger stod ubesatte. Ifølge arbejdsgiverrepræsentanter stod virksomheder bare og ventede på arbejdskraft. Adspurgte af journalister, var svaret fra fagforeninger, at sådan så situationen ikke ud fra deres side. De havde stadig folk, der ventede på arbejde, og mente, at arbejdsgiverne var for kræsne. F.eks. kunne 3F i 2006 berette om ledige chauffører, mens Handel, Transport og Serviceerhvervenes arbejdsgivere kunne berette om mangel på chauffører. I den forbindelse udtalte en repræsentant for arbejdsgiverne »at når virksomhederne indrykker annoncer og leder med lys og lygte efter nye chauffører, så kan de ledige vel gribe knoglen og melde sig på banen«. Efterfulgt af en opfordring til, at 3F fremsendte deres liste med ledige chauffører (Berlingske Tidende, 7. august 2006).

Et stykke af vejen er der selvfølgelig tale om et rituelt politisk skuespil som arbejdsgivernes og arbejdstagernes repræsentanter med stor forudsigelighed opfører igen og igen. Men veldokumenterede undersøgelser tyder faktisk på, at der er tale om et reelt paradoks.

Arbejdsmarkedsstyrelsen har løbende foretaget undersøgelser, der dokumenterer tilstedeværelsen af ubesatte stillinger (Arbejdsmarkedsstyrelsen 2008a, 2007a, 2007b, 2005, 2001). I foråret 2007 angav 15 procent af 13.786 udvalgte virksomheder, at de forgæves havde forsøgt at rekruttere arbejdskraft indenfor de seneste to måneder. Ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsens beregninger svarer det til, at der på landsplan ca. var 58.000 ubesatte stillinger i perioden. Samtidigt var der i perioden 90.000 såkaldte arbejdsmarkedsparate ledige, der havde været ledig i minimum tre måneder. Disse ledige havde i jobcentrenes CV-bank angivet forskellige jobfunktioner som de kunne varetage, i gennemsnit cirka to funktioner per person. Ved at sammenholde disse angivelser med virksomhedernes oplysninger bliver undren endnu større. Blandt de ledige havde ca. 1400 personer f.eks. angivet, at de kunne varetage et job som social- og sundhedshjælper, og samtidigt kunne virksomhederne ikke besætte 1600 stillinger på området. Tilsvarende kunne 1500 ledige ifølge egne udsagn varetage jobbet som salgsassistent, mens virksomheder samtidigt ikke kunne besætte 1500 salgsassistentstillinger. Undersøgelsen viste også, at virksomhederne havde ubesatte stillinger indenfor områder, hvor rigtigt mange af de ledige angav, at de kunne varetage jobbet, f.eks. som pædagogmedhjælper, rengøringsassistent, lagerarbejder og kontorassistent. F.eks. angav 8023 af de ledige, at de kunne varetage jobbet som pædagogmedhjælper, mens der i perioden cirka var 551 mislykkede forsøg på at besætte pædagogmedhjælperstillinger (Arbejdsmarkedsstyrelsen 2007b). Opgjort på brancher viste undersøgelsen fra 2007, at specielt bygge- og anlæg, hotel og restauration, forretningsservice, udlejning og ejendomsformidling og endelig transportbranchen havde mange ubesatte stillinger. I alle disse brancher udgjorde de ubesatte stillinger mere end 4 procent af den samlede beskæftigelse i branchen. Bygge- og anlæg udmærkede sig ved, at de ubesatte stillinger udgjorde hele 5,6 procent af beskæftigelsen i branchen (Arbejdsmarkedsstyrelsen 2007a:4). Den samtidige

tilstedeværelse af ubesatte job og arbejdsmarkedssparate ledige med egnede kvalifikationer vil vi kalde ledighedsparadokset.

Dette efterhånden veldokumenterede ledighedsparadoks fik betydelig politisk opmærksomhed. Arbejdsgiverne og liberale politikere fremførte med stor glæde resultaterne og opfattede dem som dokumentation for, at markedskræfterne måtte gives mere frit spil. De ubesatte stillinger fandt også vej til statsministerens åbningstale i oktober 2007 og beskæftigelsesministeren har løbende brugt paradokset til at forklare en »hårdere« behandling af ledige. F.eks. var svaret på en kritisk kronik i Politiken, at »... så sent som i onsdags, hvor din kronik var i avisen, kunne en anden avis berette om 39.000 forgæves forsøg på rekruttering – vel at mærke på områder, hvor der fortsat er ca. 30.000 ledige, der har været uden arbejde i over tre måneder. Det paradoks koster både vækst og velfærd« (Claus Hjort Frederiksen; Politiken, 9. juli, 2008). Paradokset var dog også et potentielt problem for den siddende regering, da det afstedkom en betydelig kritik af jobcentrene, som regeringen jo administrerede, og som netop var sat i verden for at matche ledige med ubesatte jobs. I enkelte tilfælde forsøgte de regionale systemer at »forsvare sig« ved at producere analyser, der kunne forklare – eller rettere bortforklare - nogle af de mest mediebetændte områder (Beskæftigelsesregion Nordjylland 2008, 2007a, 2007b). Endelig forsøgte Arbejderbevægelsens Erhvervsråd at levere en kritik af Arbejdsmarkedsstyrelsens undersøgelser. Det blev dog ikke til mere end en påpegning af, at specielt borgerlige politikere forvekslede rekrutteringsforsøg i en periode med antal ledige stillinger på et givet tidspunkt og at ledige angav mere end én jobfunktion og derfor kunne tælle med flere gange (AErådet 2008). »Finanskrisen« i slutningen af 2008 og en stigende arbejdsløshed i 2009 dæmpede diskussionen, men på grund af de demografiske ændringer og den heraf følgende udsigt til reduktion i arbejdsstyrken er det formentlig kun et spørgsmål om tid inden paradoksdiskussionen melder sig igen.

Udover denne politiske interesse burde ledighedsparadokset imidlertid også vække en betydelig akademisk interesse. Den samtidige tilstedeværelse af ubesatte stillinger og ledige jobs rejser nemlig et fundamentalt spørgsmål om, hvorledes arbejdsgivere egentlig finder og vælger arbejdere, og hvorledes arbejdere egentlig finder og vælger arbejde. Hvis begge parter i den indledende kontrovers mellem arbejdstagere og arbejdsgivere har ret, er der både folk, der gerne vil ansætte, og folk der gerne vil ansættes. Tilsyneladende mangler parterne bare at komme i kontakt med hinanden. Hvordan der etableres kontakt mellem arbejdstagere og arbejdsgivere melder den økonomiske grundbog imidlertid ikke meget om. Kommer man ikke længere end til grundbogen bliver konklusionen derfor ofte, at de ledige faktisk ikke gider arbejde, dvs. reelt bliver arbejdskraften ikke udbudt, eller også er de lediges kvalifikationer så ringe, at deres arbejdskraft reelt ikke bliver efterspurgt – i hvert fald ikke under de givne lønvilkår. Derfor vakte det også stor offentlig undren, at man på én enkelt eftermiddag, i slutningen af august 2006, kunne skaffe 200 københavnske indvandrere i beskæftigelse. Det skete på et jobbørseksperiment, hvor 21 virksomheder var troppet op i Københavns gamle børsbygning for at møde cirka tusind arbejdssøgende indvandrere (Politiken 31. august, 2006). Det rykkede ved forestillingen om en restgruppe af umotiverede og ukvalificerede ledige og henledte opmærksomheden på mødet mellem udbud og efterspørgsel.

Bogens forklaring på ledighedsparadokset er netop, at mødet mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft er en kompleks proces, der er præget af fundamentale informationsproblemer. Disse informationsproblemer fører til, at virksomheder for at finde de bedste medarbejdere, og undgå de værste, annoncerer jobåbninger gennem uformelle netværk, ofte fravælger de offentlige jobcentre, »grovsorterer« ansøgere baseret på gennemsnitsbetragtning og lægger stor vægt på anbefalinger fra allerede ansatte. Dermed ekskluderes der grupper af motiverede og kva-

lificere ledige, der udmærket kunne have varetaget jobbet. Men forklaringen er ikke, at arbejdsgiverne er for »kræsne«. Forklaringen er snarere, at arbejdsgiverne på grund af fundamentale informationsproblemer har gode grunde til at være »bekymrede«. Disse mekanismer analyseres først og fremmest ved at se på virksomhedernes adfærd på efterspørgselssiden. Samtidig oprettholdes dynamikken af, at ordinært beskæftigede og de »stærkeste« ledige også har betydelig fordele af at bruge uformelle kanaler i deres forsøg på at få de bedste job og undgå de værste. Både arbejdsgivernes og de »almindelige« arbejdstageres adfærd er således med til at etablere en struktur, der gør manglende netværk til en betydelig ledighedsfælde. Brugen af netværk og uformelle kanaler har ikke tidligere været grundigt undersøgt i Danmark, men vi ved f.eks. fra Arbejdskraftundersøgelsen, at i 2005 havde cirka hver fjerde nyansat lønmodtager fundet jobbet gennem venner og bekendte (Danmarks Statistik 2006). Et gammelt ordsprog siger, at det ikke handler om, hvad du kan, men hvem du kender. Spørger man beskæftigede i sin omgangskreds, vil de fleste nok benægte, at deres kvalifikationer var uden betydning for deres ansættelse. Men mange vil kunne nikke genkendende til, at deres uformelle kontakter til venner, bekendte og arbejdskolleger spillede en rolle ved deres ansættelse. Bogen vil beskrive, hvorledes disse »hverdagsoplevelser« med arbejdsmarkedet faktisk bidrager til at forklare ledighedsparadokset.

## **Behovet for et nyt perspektiv på overgangen fra ledighed til beskæftigelse**

En af de oplagte forklaringer på ledighedsparadokset er, som allerede nævnt, at de ledige reelt ikke ønsker at komme i job. Den forklaring passer fint med den økonomiske grundbog, hvor arbejde netop antages at være et nødvendigt onde. Problemet er imidlertid, at samtlige studier af de lediges arbejdsmotivation

har vist, at det store flertal af både kort- og langtidsledige er motiverede og ønsker sig et arbejde. Det viste spørgeskemaundersøgelser blandt langtidsledige arbejdsmarkedsparete fra 1994 (Goul Andersen 1995), fra 1999 (Albrekt Larsen 2003a, 2003b) og senest fra 2006 (Madsen et al. 2007). I øvrigt ikke et særligt overraskende resultat, da internationale undersøgelser har vist, at danskerne har verdensrekord i ikke-økonomisk arbejdsmotivation (Albrekt Larsen 2003b, Esser 2008). Der er således ingen tvivl om, at det store flertal af ledige – selv i situation med højkonjunktur – ønsker at deltage på arbejdsmarkedet, hvilket der i øvrigt er gode sociologiske forklaringer på (f.eks. Jacobsen & Tonboe 2004). Der er imidlertid også et mindretal, der ikke ønsker at tage én af de ubesatte stillinger. Der kan være mange gode grunde til, at et mindretal af ledige ikke ønsker at komme i beskæftigelse – generelt har spørgeskemaundersøgelserne haft svært ved at indkredse grupper af »livsstilsledige« – men uanset bagvedliggende årsager vil ansættelse af den type arbejdskraft være problematisk for arbejdsgiveren. Spørgsmålet er imidlertid, hvordan et fåtal af umotiverede kan forklare, hvorfor den store majoritet af motiverede ikke finder vej til de ubesatte stillinger. Det skal vi vende tilbage til i kapitel 2.

Upåagtet af ovenstående resultater har mange økonomer imidlertid fastholdt teorien om, at manglende motivation er et generelt problem blandt ledige og ikke et minoritetsfænomen. Den hårdnakkede modstand skyldes blandt andet, at utallige undersøgelser har vist, at mange danske ledige (på kort sigt) har begrænsede økonomiske incitamenter ved at skifte fra ledighed til beskæftigelse. Nina Smith kunne f.eks. vise, at blandt forsikrede i beskæftigelse i 1996 tjente omkring 20 procent mindre end 500 kr. ekstra ved at gå på arbejde end ved at modtage dagpenge; når transport og børnepasningsudgifter var betalt (Smith, 1998:191). Hvad det så egentlig var et bevis for kan imidlertid diskuteres – den omtalte gruppe fortsatte jo med at arbejde selvom de (på kort sigt) ikke fik så meget ud af det. En række senere studier forsøgte

mere direkte at måle, hvorvidt forskelle i forventede lønninger havde betydning for overgangen til beskæftigelse. Her var konklusionen både hos Smith & Pedersen (2003) og hos Albrekt Larsen (2003a), at man blandt langtidsledige slet ikke kunne finde en sammenhæng mellem forskelle i økonomiske gevinster og overgang til beskæftigelse. Smith & Pedersen fandt dog en (svag) sammenhæng blandt korttidsledige. Igen er det nogle resultater, der vanskeligt kan forklares med den økonomiske lærebogsteori, hvor individernes arbejdsudbud er styret af en afvejning mellem løn og ulysten ved at arbejde. Diskussionen om økonomiske og ikke-økonomiske incitamenter videreføres i en selvstændig bog, der er knyttet til nærværende forskningsprojekt. Vores udgangspunkt er, at disse økonomiske incitamenter kun i meget begrænset omfang kan forklare ledighedsparadokset.

En anden oplagt forklaring på ledighedsparadokset er manglende kvalifikationer blandt majoriteten af de tilsyneladende motiverede ledige. Det passer imidlertid dårligt med fagforeningernes udsagn om, at de faktisk har kvalificeret arbejdskraft blandt de nuværende ledige. Det passer også dårligt med de lediges egne angivelser af, at de faktisk kan varetage de jobs, som ifølge virksomhederne står ubesatte. Endvidere tyder virksomhederne egne angivelser også på, at mange af de ubesatte stillinger ikke kræver store formelle uddannelsesmæssige kvalifikationer. I foråret 2007 var top ti over ubesatte stillinger elektriker, social- og sundhedshjælper, salgsassistent, tømrer, lægesekretær, lastbilchauffør, automekaniker, pædagog, tjener og rengøringsassistent. Forklaringens fortsatte popularitet skyldes imidlertid, at den passer med en udbredt makroforklaring på problemer på arbejdsmarkedet. Denne makroforklaring hævder, at på grund af teknologisk udvikling og økonomisk globalisering bliver der mindre og mindre behov for faglært og ufaglært arbejdskraft. Dermed kommer der en ophobning af lavt uddannet arbejdskraft, der ikke kan klare de nye videnstunge jobs. Rigtigt nok var der en ophobning af lavt uddannet arbejdskraft i midten af 1990'erne,



hvor arbejdsløsheden toppede med 12,7 procent i 1993. Men den efterfølgende højkonjunktur viste, at langt hovedparten af både faglærte og ufaglærte udmærket kunne finde arbejde. Paneldata fra 1994 til 1999 dokumenterede en sådan effekt (Albrekt Larsen, 2003c) og i 2006/2007 var der ligefrem størst mangel på faglærte og kun begrænset overledighed blandt ufaglærte. Formelle faglige kvalifikationer er selvfølgelig ikke uden betydning, men det er tilsyneladende ikke den primære forklaring på ledighedsparadokset.

Hvis hovedparten af de ledige tilsyneladende både er motiverede og kvalificerede løber den økonomiske grundbog tør for klaringer på ledighedsparadokset. Problemerne for de hidtidige forklaringer har, som allerede nævnt, øget interessen for mødet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Men ofte tyr mange til den simple forklaring, at manglende møde mellem arbejdsgivere og de tilsyneladende motiverede og kvalificerede ledige må skyldes, at de ledige ikke søger tilstrækkeligt intensivt. Det fik blandt andet Rigsrevisionen til at undersøge A-kassernes rådighedsvurdering. I beretningen står der, at *»Rigsrevisionen har fundet det væsentligt at undersøge rådighedsvurderingerne af de ledige, fordi ledigheden for tiden er historisk lav, og arbejdsmarkedet er præget af mangel på arbejdskraft, særligt inden for visse brancher«* (Rigsrevisionen 2008:1). Konklusionen blev, at A-kasserne var for lemfældige, hvilket fik Beskæftigelsesministeren til at kræve endnu mere kontrol samt introduktion af en ny regel, hvor forsikrede ledige minimum skulle ansøge fire job om ugen (februar, 2008).

Trods forklaringens indbyggede logik får teorien om manglende jobsøgning imidlertid også problemer, når den konfronteres med virkeligheden. Det har i hvert fald vist sig vanskeligt at finde en sammenhæng mellem søgeadfærd og jobchancer. F.eks. fandt Bach (1999), at der tilsyneladende var en direkte negativ sammenhæng mellem søgeaktivitet og chance for overgang til beskæftigelse. Selv kontrolleret for en række baggrunds faktorer viste det sig, at dem, der søgte mindst, havde størst chance for at komme

beskæftigelse. Dermed ikke sagt at søgeaktivitet er helt uden betydning, men det vidner om, at manglende søgeaktivitet næppe er den primære forklaring på ledighedsparadokset. Det er også sigende, at forslaget om fire ugentlige »pligtansøgninger« ikke havde sin oprindelse blandt arbejdsgiverne. Umiddelbart mod-sagde Dansk Arbejdsgiverforening ikke ministeren (Politiken 15. februar, 2008), men forslaget mødte modstand blandt arbejdsgivere, blandt andet efter beregninger fra Arbejdsløshedskassernes samvirke, der viste, at der på årsplan ville blive tale om 14 millioner ansøgninger (Politiken 23. marts, 2008). Efter mindre end et år blev reglen afskaffet med henvisning til at arbejdsgiverne opfattede de mange ansøgninger, heraf nogle proformaansøgninger, som en byrde og derfor fravalgte at annoncere stillinger via jobcentrenes internetportal, Jobnet (Beskæftigelsesministeriet 2008).

Umiddelbart står vi således tilbage uden »nemme« forklaringer og løsninger på ledighedsparadokset. Arbejdsmarkedsstyrelsens rapporter mangler en ordentlig analyse af betydningen af eventuel geografisk adskillelse mellem ledige og de ubesatte jobs. Men opdelt på fire regioner viser tallene dog, at - med delvis undersøgelse af Nordjylland - var de ubesatte stillinger spredt udover over hele landet (Arbejdsmarkedsstyrelsen 2007a, 2007b). Det viser sig også, at samtlige fire regioner havde et betydeligt antal stillinger i kategorien »paradoksproblemer«, der netop er fremkommet ved at sammenkæde regionale oplysninger om forgæves forsøg på rekruttering og tilstedeværelse af ledige med de rigtige kvalifikationer (Arbejdsmarkedsstyrelsen 2008b). Dermed ikke sagt, at geografisk adskillelse er uden betydning, men spredningen af ubesatte job og regional tilstedeværelse af paradoksproblemer er en god indikation af, at det næppe er hele forklaringen.

Problemerne for de hidtidige forklaringer skyldes primært, at de enten fokuserer snævert på de ledige eller fokuserer snævert på arbejdsgiverne – hvor den videnskabelige interesse primært har knyttet sig om førstnævnte, dvs. »udbudsforklaringerne«.

Der mangler således en grundlæggende forståelse af, hvordan udbudssiden og efterspørgselssiden spiller sammen. Bogen vil forsøge at levere en sådan teoretisk forståelse (kapitel 2) og efterfølgende analysere både efterspørgselssiden (kapitel 3, 4 og 5) og udbudssiden (kapitel 6, 7, 8, 9 og 10). Kapitel 11 giver en samlende forklaring på ledighedsparadokset og diskuterer mulighederne for via offentlig intervention at løse nogle af de grundlæggende informationsproblemer på arbejdsmarkedet.

## KAPITEL 2

# **Manglende information, netværk og selektion – et overordnet perspektiv**

*Christian Albrekt Larsen*

Dette kapitel forsøger at give en overordnet teoretisk forklaring på den samtidige tilstedeværelse af ubesatte stillinger og motive-rede og kvalificerede ledige. Ledighedsparadokset kan jævnfør kapitel 1 vanskeligt forstås ved hjælp af traditionel økonomisk lærebogsteori, men bruddet med antagelserne bag teorien om det perfekte marked er et udmærket udgangspunkt for at forstå de særlige omstændigheder på arbejdsmarkedet. I økonomisk lærebogsteori fremstilles arbejdsmarkedet ofte som et hvilket som helst andet marked. Varen er arbejdskraft, sælgeren er individet (eller husholdningerne), køberen er arbejdsgiveren og prisen er lønnen. Udbud og efterspørgsel fluktuerer (på kort sigt) indtil markedet 'clearer' og dermed kommer i ligevægt. Hvis efterspørgslen er større end udbuddet af arbejdskraft vil lønningerne bliver presset op af, hvilket i teorien får flere til at udbyde arbejdskraft. Hvis udbuddet er større end efterspørgslen vil prisen på arbejde falde, hvilket vil få arbejdsgiverne til at efterspørge mere arbejdskraft. På et sådant marked er der kun frivillig arbejdsløshed. Ufrivillig arbejdsløshed ville få ledige til at udbyde deres arbejdskraft til en lavere løn, hvilket ville få lønningerne til at falde og dermed efterspørgslen efter arbejdskraft til stige. Mekanismen fortsætter (i teorien) indtil det tidspunkt, hvor alle arbejder til den nye ligevægtsløn. Det er denne elegante teoretiske pakke, der trods utallige modifikationer, er udgangspunktet for den neo-klassiske arbejdsmarkedsteori.

Problemet er imidlertid, at denne teoretiske konstruktion bygger på nogle meget urealistiske antagelser. I nærværende bog vil vi specielt hæfte os ved antagelsen om fuld information. På det perfekte markedet antages det, at både køber (arbejdsgiver) og sælger (arbejder) har fuld information. Det betyder, at arbejdsgivere har information om alle de lediges jobønsker og ledige har information om alle arbejdsgivernes jobåbninger. Det betyder også, at både arbejdsgiverne og arbejdstagerne ved, hvad de får. Arbejde antages at være en såkaldt standardvare. En gammel »standardarbejder« kan således byttes ud med en ny »standardarbejder«. Og en gammel »standardarbejdsgiver« kan byttes ud med en ny »standardarbejdsgiver«. På et sådant marked har hverken arbejdstager eller arbejdsgiver brug for mere information end prisen på arbejdskraft, dvs. lønniveauet.

I modsætning til dette perfekte marked er bogens udgangspunkt, at arbejdsmarkedet er præget af fundamentale informationsproblemer. I nedenstående vil vi teoretisere denne manglende information og konsekvenserne for virksomhedernes og de lediges adfærd. Udover at give en mulig forklaring på ledighedsparadokset synes et sådant fokus på manglende information også at kunne bygge bro mellem den (spinkle) sociologiske arbejdsmarkedsteori og nogle af de mest markante nyudviklinger indenfor nyere økonomisk teori. Grannovetters berømte bog »Getting a job« fra 1974 var et markant bidrag til den sociologiske arbejdsmarkedsforskning. Hans studie - og de efterfølgende studier indenfor denne tradition - fokuserer netop på netværk som bærer af information. Der har også været en stigende interesse for betydning af manglende information indenfor økonomisk teori. Michael Spence, George A. Akerlof og Joseph E. Stiglitz fik således i 2001 nobelprisen i økonomi for deres arbejde med økonomiske modeller, hvor informationen var begrænset. Mest berømt er måske teorien om signalværdien af uddannelse (Spence 1973), se nedenstående. Manglen på information har også været en vigtig komponent i hele teoridannelsen omkring transaktionsom-

kostninger, dvs. omkostninger ved at handle på markedet (f.eks. Williamson 1985). Én af pointerne er, at information ikke blot er tilstede, men derimod noget som det koster mange ressourcer at fremskaffe.

Kapitlet er opbygget i fem afsnit. De to første afsnit beskriver, hvorledes informationsproblemer fremavler brug af uformelle netværk, hvilket potentielt ekskluderer kvalificerede og motiverede ledige med manglende netværk. Andet afsnit beskriver, hvorledes manglende information også fører til såkaldt statistisk diskrimination, dvs. frasortering af arbejdskraft foretaget på baggrund af gennemsnitsbetragtninger. Tredje afsnit beskriver den flydende grænse mellem statistisk diskrimination og smagsdiskrimination. Både statistisk diskrimination og smagsdiskrimination kan give en mulig forklaring på, hvorfor motiverede og kvalificerede ledige ikke når frem til jobsamtaler på virksomheder med ubesatte stillinger. Fjerde afsnit teoretiserer sammenhængen mellem forskellige jobtyper og vigtigheden af information; formålet er at give et teoretisk svar på, hvorfor ledighedsparadokset tilsyneladende er større i nogle brancher end i andre. Endelig opsummeres det overordnede teoretiske perspektiv i det sidste afsnit.

## **Mangel på information og brugen af netværk**

En række internationale og enkelte nationale undersøgelser har vist, at et betydeligt antal stillinger besættes via uformelle kanaler. En mulig forklaring på det danske ledighedsparadoks er således, at de ubesatte stillinger ikke slås åbent op, dvs. de beregnede 90.000 arbejdsmarkedsparate langtidsledige (foråret 2007) kan have vanskeligt ved at vide, at virksomhederne rent faktisk efterspørger arbejdskraft. Der kan være mange grunde til at annoncere ledige stillinger gennem uformelle kanaler, se kapitel 3, men den grundlæggende drivkraft er, at arbejdskraft ikke er en

»standardvare«, dvs. det er ikke ligegyldigt om man får den ene eller den anden arbejdstager. Og det er heller ikke ligegyldigt om man får den ene eller den anden arbejdsgiver.

I de fleste tilfælde er prisen på den udbudte arbejdskraft ikke tilstrækkelig information for arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren er typisk interesseret i at vide noget om arbejderens kvalifikationer, motivation, loyalitet etc. Formelle beviser fra uddannelsesinstitutioner og udtalelser fra tidligere arbejdssteder kan bibringe en del af denne information, men i mange tilfælde vil arbejdsgiveren være interesseret i yderlig information. Endvidere er arbejdsgiveren ikke kun interesseret i ansøgernes karakteristika. Arbejdsgiveren er også interesseret i, hvordan ansøgeren vil fungere sammen med arbejdspladens øvrige medarbejdere, ledelse og kunder. Omvendt er arbejdssteder heller ikke en »standardvare«, dvs. for arbejderen er det ikke ligegyldigt, om man arbejder for den ene eller anden arbejdsgiver. I de fleste tilfælde er prisen – dvs. den tilbudte løn – derfor heller ikke tilstrækkelig information for arbejdstageren. Arbejdstageren er typisk interesseret i at vide noget om arbejdspress, arbejdsmiljø, karrieremuligheder etc. Herunder hvorledes forholdet vil være til kolleger, ledelse og kunder. En del af disse oplysninger kan selvfølgelig skaffes via formelle beskrivelser af arbejdsstedet, men ofte vil de være utilstrækkelige.

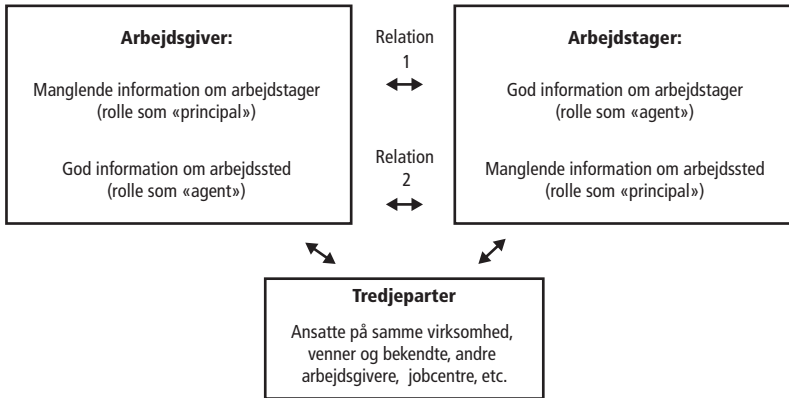
Der er imidlertid ikke kun tale om, at informationen er utilstrækkelig. Der er også tale om, at informationen er asymmetrisk fordelt. Arbejdstageren ved noget om sig selv som arbejdsgiveren ikke ved. Og arbejdsgiveren ved noget om arbejdsstedet som arbejdstageren ikke ved. Samtidig har både arbejdstager og arbejdsgiver et stærkt incitament til at fremstille sig selv i det mest positive lys. Arbejdstageren kan skjule sin viden om f.eks. manglende engagement, social uomgængelig etc. Og arbejdsgiveren kan skjule sin viden om f.eks. stort arbejdspress, ringe karrieremuligheder etc. Derfor bliver parterne utrygge ved hinanden og der kommer et stort behov for troværdig information.

Indenfor rational-choice teori betegnes sådanne situationer med asymmetrisk information ofte for som principal-agent problemer. Principalen er en »bestiller«, mens agenten er en »udfører«. Teorien er typisk blevet brugt til at beskrive, hvorledes en arbejdsgiver (principal) har vanskeligt ved at overvåge arbejdstageren (agenten), hvorfor sidstnævnte får mulighed at snyde arbejdsgiveren. Teorien er også blevet brugt til at beskrive forholdet mellem f.eks. en forvaltning, der bestiller en opgave f.eks. et anlægsarbejde, og en agent, der udfører opgaven. Udover at beskrive forholdet mellem principal og agent har det teoretiske hovedfokus været at angive lønssystemer og kontrakter, der afholder agenten fra at snyde principalen. I nærværende bog anvendes principal-agent teorien imidlertid til at forstå nyrekruttering af arbejdskraft, dvs. fasen før arbejdsgiveren begynder at bekymre sig om, hvorledes arbejdskraften skal overvåges og aflønnes. Vores fokus på nyrekruttering bevirker endvidere, at forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager ikke beskrives som ét enkelt principal-agent problem. Situationen kan nærmere karakteriseres som et dobbelt principal-agent problem (se relation 1 og 2 i figur 2.1). Der er således ikke blot tale om, at arbejdsgiveren (principal i relation 1) mangler information om arbejdstageren (agent i relation 1). Der er også tale om, at arbejdstageren mangler information om arbejdsgiveren. Derfor er arbejdstageren benævnt principal i relation 2 i figur 2.1 og arbejdsgiveren er benævnt agent.<sup>1</sup> Dermed bliver det endnu sværere at indgå en aftale mellem parterne, hvilket understreger det problematiske i grundbogsbeskrivelserne af et mere eller mindre automatisk møde mellem udbud og efterspørgsel.

---

1 Se eventuelt Rasmussen 1991 for en generel introduktion til principal-agent teori. Og se eventuelt Overbye 1995 for et andet eksempel på et dobbelt principal-agent problem.





Figur 2.1. Det dobbelte principal-agent problem på arbejdsmarkedet og mulige tredjeparter

Rational-choice teoretikere har udviklet adskillige modeller for, hvorledes forskellige kontraktdesign kan mindske principal-agent problemer forårsaget af asymmetrisk information. En klassisk alternativ løsning på spilteoretiske problemer mellem to parter er imidlertid at inddrage en tredjepart (se figur 2.1), hvilket gør de sociologiske netværksstudier interessante. Kender arbejdstageren en allerede ansat på arbejdsstedet kan vedkomne ikke blot få mere information, men også få mere troværdig information. Hvordan ser arbejdspresset, karrieremuligheder etc. egentlig ud? Troværdigheden bygger her på venskabsrelationen. Omvendt kan arbejdsgivere også søge troværdig information gennem allerede ansatte. Hvordan ser motivationen, kvalifikationer og loyaliteten egentlig ud? Her bygger troværdigheden på, at den allerede ansatte ønsker at opretholde et positivt forhold til ledelsen. Da begge parter kan have tillid til en allerede ansat udgør han/hun den mest oplagte mulighed for at løse arbejdsmarkedets dobbelte principal-agent problem. Arbejdsgivere kan selvfølgelig også have netværksrelationer til andre tredjeparter f.eks. andre arbejdsgivere i branchen, der eventuelt kan sige god

for en given ansøger. Her kan troværdigheden basere sig på, at man gensidigt leverer en sådan service til hinanden. Og arbejdstagere kan have netværksrelationer i familie og vennekreds, der kan sige god for arbejdssteder. Men i begge tilfælde løser det kun ét af principal-agent problemer, dvs. enten giver det arbejdsgiverne (relation 1 i figur 2.1) eller arbejdstagere (relation 2 i figur 2.1) bedre information.

Pointen er således, at der er gode grunde til, at en betydelig del af jobmatchet foregår i uformelle netværk. Derfor er det meget tænkeligt, at arbejdsgiverne med de ubesatte stillinger slet ikke rekrutterer gennem den CV-bank, som de motiverede og kvalificerede ledige er registreret i. Det er også meget tænkeligt, at arbejdstagerne generelt hellere vil bruge uformelle end formelle kanaler, hvilket bidrager til et strukturelt vilkår, der således både reproduceres af efterspørgsels- og udbudssiden. En mulig forklaring på ledighedssparadokset er således, at de tilbageværende langtidsledige i høj grad står udenfor disse netværk og derfor ikke kommer i betragtning til de ubesatte stillinger.

En række internationale sociologiske studier har dokumenteret vigtigheden af jobmatch gennem netværk, men de har primært fokuseret på, hvorledes indlejring i netværk påvirker den generelle sociale stratifikation (f.eks. Lin 1981, 1999). I forlængelse af Granovetters klassiske studie har man således typisk studeret, hvorledes allerede beskæftigede gennem uformelle netværk har bevæget sig op gennem indkomsthierarkiet (se Granovetter 1995 for en oversigt). I nedenstående vil vi imidlertid argumentere for, at vi har gode grunde til at forvente, at netværk er af særlig betydning for overgangen fra ledig til beskæftiget. Argumentet er, at arbejdsgiverne i udgangspunktet vil være mere bekymrede ved ansættelse af ledige, dvs. det første principal-agent problem (relation 1 i figur 2.1) øges betydeligt, når det handler om at ansætte ledige i stedet for at ansætte arbejdstagere, der allerede er i beskæftigede.

## Manglen på information og statistisk diskrimination

Netværk er én måde at løse problemet med manglende og utroværdig information om arbejdstagere og arbejdsgivere. En anden metode er at vurdere den enkelte arbejdstager ud fra nogle generelle baggrundskarakteristika. I sådanne tilfælde taler man om statistisk diskrimination (Arrow 1973). Pointen er, at vurderingen af den enkeltes produktivitet bygger på nogle generelle vurderinger af produktiviteten i den gruppe, som vedkomne tilhører. F.eks. kan en højproduktiv 50 årige have svært ved at sælge sin arbejdskraft, hvis arbejdsgiveren anlægger den gennemsnitsbetragtning, at 50 årige generelt er mindre produktive end yngre medarbejdere. Et andet klassisk medieeksempel er en højtuddannet dansktalende indvandrer, der har søgt flere hundrede stillinger, men aldrig er kommet til samtale. En anden forklaring på ledighedsparadokset er således, at motiverede og kvalificerede ledige »skjuler« sig blandt grupper, som arbejdsgiverne generelt opfatter som lavproduktive. Sådanne gennemsnitsbetragtningerne er formentlig af særlig relevans i de tilfælde, hvor arbejdsgivere ikke via netværk kan få uddybende og troværdig information om en given ansøger.

Teorien om statistisk diskrimination giver imidlertid ikke noget svar på, hvilke kategorier, som arbejdsgivere bringer i anvendelse, når gennemsnitsbetragtninger anlægges. I sidste ende må det blive et empirisk spørgsmål (se kapitel 4). Spence foretager dog en skelnen mellem personlige karakteristika, som arbejdstageren ikke kan lave om på, f.eks. køn, alder og etnicitet, og karakteristika, som arbejdstageren har indflydelse på, f.eks. udseende og uddannelse, og derfor kan »investere« i. I Spence's model fungerer uddannelse som en vigtig måde at signalere ens evner overfor arbejdsgivere. Arbejdstagere med gode evner vil i højere grad end arbejdstagere med dårlige evner investere i ud-

dannelse, da de har lettere ved at gennemføre uddannelsen. Dermed bliver gennemført uddannelse en måde at skelne mellem højproduktive og lavproduktive arbejdere, selvom selve uddannelsen måske ikke forøger produktiviteten (Spence 1973).

Formentlig har arbejdsgivere en grad af reel viden om generel produktivitet i forskellige grupper, men produktivitetsforventningerne må alt andet lige bygge på forholdsvis løse betragtninger. Man må forvente, at arbejdsløse har det problem, at en given arbejdsgiver kan bygge produktivitetsforventningen på, at andre arbejdsgivere har et stort incitament til at skille sig af med lavproduktiv arbejdskraft. Det svarer til Akerlofs analyse af, at ejere af en »mandagsbil« (på amerikansk en »lemon«, dvs. en dårlig samlet bil) har et stort incitament til at sælge, hvorfor købere med rette er betænkelige ved at købe brugte biler (Akerlof 1970). En sådan effekt kan forklare det uskrevne »praktikerråd«, at det er langt nemmere at søge job fra beskæftigelse end fra ledighed. Enkelte studier har forsøgt at indfange sådanne signaleffekter. Det mest citerede er Gibbons & Katz (1991), der på engelske data viste, at personer, der blev afskediget i forbindelse med sparerunder, oplever længere arbejdsløshedsperioder end personer, der blev ledige i forbindelse med lukning af et firma. Sammenhængen er kontrolleret for en række baggrundsforhold, hvilket efterlader Gibbons & Katz med den forklaring, at det handler om forventninger hos de nye arbejdsgivere. Ved afskedigelse i forbindelse med sparerunde har tidligere arbejdsgivere formentligt frasorteret de mest uproduktive, hvilket gør fremtidige arbejdsgivere skeptiske. Hvorimod tidligere arbejdsgivere ikke har foretaget en sådan selektion ved generel lukning. De tilsvarende sammenhænge er fundet i Danmark, hvor de unikke registerdata giver et endnu bedre datagrundlag. Frederiksen et al. (2006) viste således, at i perioden fra 1994 til 1999 havde ledige fra lukkede arbejdssteder 27 procent højere overgangsrate til beskæftigelse end ledige, der kom fra arbejdssteder, der ikke

væsentligt ændrede størrelse (+/- 10 procent); igen kontrolleret for en række observerbare baggrundsvARIABLE (se også Ibsen & Nielsen, 2005).

Det blev ikke undersøgt af Frederiksen et al., men det må antages, at det negative signal ved at være ledig må tage til over tid. Har man gået ledig et stykke tid – specielt i en periode, hvor der har været brug for arbejdskraft – vil arbejdsgivere bygge deres produktivetsforventning på, at den tidligere arbejdsgiver har fundet arbejdskraften lavproduktiv samtidig med, at andre arbejdsgivere i en længere periode også har fundet arbejdskraften lavproduktiv. Det giver en teoretisk forklaring på, hvorfor arbejdsgivere med ubesatte stillinger er betænkelig ved at ansætte personer fra tilbageværende grupper af langtidsledige.

Endvidere er det ikke kun den gennemsnitlige produktivitet, der er af betydningen. Variationen i den gennemsnitlige produktivitet indenfor en given gruppe er også af betydning. Det vil sige, at det er af betydning, hvor heterogen gruppen er. Tilhører man f.eks. gruppen af mandlige dagpengemodtagere mellem 25 og 40 år vil variationen i produktivitet være mindre end blandt en tilsvarende gruppe af kontanthjælpsmodtagere. I sidstnævnte gruppe findes både »almindelige arbejdsløse« og personer med sociale problemer udover ledighed. Dermed er det sværere for arbejdsgiveren at vide, hvad man får. Selvfølgelig kan en arbejdsgiver være heldig at få en - i forhold til gennemsnittet – overraskende højproduktiv kontanthjælpsmodtager, men chancen for en »lemon« eller »nitte« (en meget lavproduktiv arbejdskraft) vil også være betydelig. Ledighedsparadokset kan således skyldes, at arbejdsgiverne ikke blot er bekymrede for den gennemsnitlige produktivitet blandt de tilbageværende langtidsledige. De er formentlig også bekymrede over spredningen i produktiviteten. Rationalet er således, at trods den generelle dokumentation for, at de langtidsledige er motiverede og kvalificerede, kan arbejdsgivere med rette være bekymrede for tilstedeværelsen af »lemons«, hvorfor man tøver med at rekruttere nye medarbejdere fra denne

gruppe.<sup>2</sup> Dermed er der også givet en teoretisk forklaring på, hvordan et mindretal af ikke-motiverede ledige kan etablere en forhindring for, at et stort flertal af motiverede ledige kan komme i beskæftigelse.

## **Statistisk diskrimination eller smagsdiskrimination**

Der er gode teoretiske argumenter for, at længerevarende ledige bliver udsat for statistisk diskrimination på grund af forventninger om lav gennemsnitlig produktivitet og stor spredning, dvs. betydelig »lemon-risiko«. Statistisk diskrimination har også været anvendt til at forklare overledigheden blandt indvandrere og efterkommere. Men en samtidig tilstedeværelse af ubesatte stillinger og motiverede og kvalificerede indvandrere kan også forklares med såkaldt »smagsdiskrimination«. Det er imidlertid vanskeligt at skelne de to former for diskrimination. En grundbog i arbejdsmarkedsteori definerer diskrimination som »en situation, hvor individer bliver negativt behandlet ud fra kriterier, der ikke er relevante for situationen. Dvs. karakteristika, der ikke er relevante i situationen, bliver brugt som et kriterium for at skelne mellem individer, hvilket resulterer i, at individer, der er ens på de relevante kriterier, behandles forskelligt« (egen oversættelse, Elliott 1990:384). Problemet er imidlertid at få afgjort, hvad der

---

2 Endelig skal det nævnes, at ovennævnte teori ikke opererer med den omvendte mekanisme, at virksomheder kan være udsat for statistisk diskrimination. Det er imidlertid nærliggende, at arbejdstagere også på grund af manglende information kan anlægge gennemsnitsbetragtninger i forhold til de enkelte arbejdssteder. Det kan være en (del) forklaring på, hvorfor visse virksomheder har svært ved at tiltrække arbejdskraft. Medieeksemplet kunne f.eks. være et firma, der tilbyder meget vellønnede avisudbringerjobs. Hvis arbejdstagere har en forventning om, at sådanne jobs generelt er meget dårligt lønnet og arbejdspresset meget stort, kan det få dem til at vælge en hel branche fra og f.eks. i stedet satse på at ansøge jobs i rengøringsbranchen.

et relevant kriterium og hvad der ikke er et relevant kriterium. Gennemsnitlige produktivetsbetragtninger baseret på køn, alder, uddannelse og etnicitet kan næppe karakteriseres som irrelevante kriterier for en arbejdsgiver. Smagsdiskrimination opstår snarere i situationer, hvor arbejdsgiveren på grund af »smag« ansetter en mindre produktiv arbejdskraft end det ellers ville have været muligt. Det er på den baggrund, at diskrimination ikke skulle findes på det perfekte arbejdsmarked. På et sådant marked vil »ofring« af produktivitet bevirke, at det givne arbejdssted blev udkonkurreret (Becker 1957). Selvfølgelig er dette noget af et skrivebordsræsonnement, men det fremhæver alligevel den pointe, at arbejdsgivere, der er drevet af jagten på størst muligt profit, formentlig kigger forholdsvis nøgternt på den tilbudte arbejdskraft.

I mange tilfælde kan diskrimination imidlertid også være drevet af medarbejdernes holdninger. Er der blandt medarbejderne en negativ holdning overfor personer med f.eks. anden etnisk baggrund kan det udmærket påvirke ansættelsen. Det mest oplagte tilfælde er situationer, hvor ledelsen direkte inddrager medarbejdere ved ansættelse af nye medarbejdere. Men også i tilfælde, hvor ansættelse er en ren ledelsesbeslutning, kan negative holdninger blandt de øvrige medarbejdere være af betydning. Hvorvidt arbejdsgiveren i sådanne tilfælde udøver egentlig diskrimination er svært at afgøre. Hvis arbejdsgiveren vurderer, at samarbejdsproblemer vil gøre f.eks. en ansat med anden etnisk baggrund mindre produktiv end en etnisk dansker, kunne man argumentere for, at etnicitet er et relevant kriterium. Det samme kan gøre sig gældende, hvis det er virksomhedens kunder, der har negative holdninger overfor f.eks. ældre, kvinder eller indvandrere. Det ændrer ikke ved det faktum, at det enkelte individ er udsat for diskrimination, men det gør det mindre åbenbart, at ansvaret skal placeres hos arbejdsgiverne.

Inden for den økonomiske litteratur har man primært brugt diskrimination til at forklare lønforskelle mellem allerede be-

skæftigede grupper (se f.eks. Elliot 1990:383-416). I en dansk kontekst findes der kun enkelte studier, der forsøger at måle diskrimination i overgangen fra ledig til beskæftiget. Mest bemærkelsesværdigt er Hjarnøs og Jensens (1997) studie. Her forsøgte man objektivt at vurdere graden af diskriminering ved at lade ensartede fiktive danskere og indvandrere ansøge 446 jobs i perioden fra april til juli 1996. I 38 pct. af tilfældene oplevede indvandrerne diskrimination; i form af ikke at blive indkaldt til jobsamtale, selvom der ikke var forskel i ansøgernes køn, alder, dansk kundskaber, uddannelsesniveau etc. (Hjarnø & Jensen 1997). Spørge-skemaundersøgelser har da også vist, at indvandrere ofte *føler* sig diskrimineret. F.eks. viste et større studie fra 1998 blandt fire indvandrergrupper et sådant resultat. Her svarede 27 procent, at de inden for de seneste fem år har oplevet ikke at få et job, som de havde tilstrækkelige kvalifikationer til, alene på grund af etnicitet (Togeby & Møller 1999). Men dels skal den slags oplysninger tages med et vist gran salt og dels er det vanskeligt at udrede, hvorvidt gruppen oplever statistisk diskrimination eller smagsdiskrimination. Endelig skal det tages i betragtning af manglen på arbejdskraft var langt større i perioden fra 2006 til 2007.

I de efterfølgende kapitler foretages en række empiriske analyser, der vidner om specielle forhold for indvandrere, men også om forholdsvis gode jobmuligheder i 2006 og 2007; sammenlignet med etniske danske ledige. Det kan således allerede nu afsløres, at smagsdiskrimination af indvandrere ikke bliver en hovedforklaring på ledighedsparadokset. Teoretisk argumenteres der for, se kapitel 6, at opfattelsen af, at andre arbejdsgivere smagsdiskriminerer, muligvis opvejer nogle af indvandrernes ulemper. Ledige indvandrere – ligesom ledige fra lukkede virksomheder – kan således fremstå som nogle, der ikke er blevet frasorteret af andre arbejdsgivere på grund af manglende produktivitet. Alt andet lige giver det indvandrere et fortrin i forhold til etnisk danske ledige – i det mindste på virksomheder, der ikke smagsdiskriminerer.



## Informationsniveauet og typer af jobs

Manglende information og de afledte effekter er i ovenstående beskrevet som et generelt problem for arbejdsmarkedet. Teorien giver os således ingen forklaring på, hvorfor ledighedsparadokset tilsyneladende er større i nogle brancher end i andre, f.eks. i bygge- og anlægsbranchen. Det er imidlertid indlysende, at arbejdskraft i nogle brancher i højere grad nærmer sig idealet om standardvare end i andre brancher. Derfor varierer behovet for uddybende og troværdig information også fra branche til branche og fra jobtype til jobtype. Det er netop den betragtning, der er grundlaget for teorien om duale arbejdsmarkeder, hvor der skelnes mellem »dårlige jobs« og »gode jobs« (f.eks. Doeringer & Piore 1971). De dårlige jobs er karakteriseret ved, at arbejdsfunktionen er af en sådan karakter, at man ikke behøver større information om arbejdskraften. Det kunne f.eks. være udskæringsjobs på slagterier. Her gør det ikke så meget om man får den ene eller anden arbejdstager. Derfor er denne type jobs udsat for ekstern konkurrence, dvs. folk udenfor virksomheden kan umiddelbart søge jobbene og eventuelt tilbyde lavere lønninger. Det er med til at forklare en forholdsvis dårlig aflønning. De gode jobs er derimod karakteriseret ved, at arbejdsfunktionen er af en sådan karakter, at man behøver stor information om arbejdskraften. Det kan f.eks. handle om jobs, hvor oplæringsomkostninger er meget høje, eller jobs, hvor personen har stor betydning for den samlede virksomhed. I sådanne tilfælde vil virksomheder ofte tage allerede »afprøvede« medarbejdere, som arbejdsgiveren allerede har vis viden om. Dermed skabes et internt arbejdsmarked, hvor allerede ansatte har en slags monopol på arbejdsudbuddet, hvilket kan forklare høje lønninger.

I forhold til lediges beskæftigelseschancer kan det føre til en forventning om, at »dårlige jobs« i højere grad står åbne for ledige end »gode jobs«. Det er imidlertid vanskeligt at vurdere, hvorvidt brugen af netværk og diskrimination (statistisk eller smags)

er mindre udbredt ved besættelse af »dårlige jobs«. Jobbets mindre betydning for den samlede virksomheder gør formentlig arbejdsgiverne mindre bekymrede for »lemon-risikoen«, hvilket kunne bevirke mindre brug af netværk og mindre brug af (statistisk) diskrimination. Det stemmer overens med det empiriske resultat, at offentlige jobcentre typisk formidler dårligt aflønnet standardsarbejdskraft (se følgende kapitler). Den mindre betydning for virksomheden betyder imidlertid også, at arbejdsgiverne kunne fristes til at ofre færre ressourcer på rekrutteringen. Det vil i givet fald trække i retning af større brug af netværk, da det er en billig rekrutteringsform og mere brug af statistisk diskrimination, da det sparer ressourcer i forhold til at vurdere hver enkelt ansøger. Det stemmer overens med det generelle empiriske resultat, at netværk er særligt afgørende for besættelse af lavtlønnede ufaglærte jobs (Corcoran, Datcher & Duncan 1980; Marsden & Gorman 2001). En enkelt dansk rapport fra Arbejdsmarkedsstyrelsen har også vist, at virksomhederne – i hvert fald i 1999 – i langt højere grad rekrutterer ufaglærte uformelt (Arbejdsmarkedsstyrelsen 1999). Man kunne også argumentere for, at specielt for indvandrere kunne mindre »lemonfrygt« ved besættelse af dårlige jobs modsvares af mere negative holdninger blandt de øvrige medarbejdere. En række studier har vist, at specielt danske lavtuddannede har meget indvandrerskeptiske holdninger (Thomsen 2006; Goul Andersen 2002). Mht. de »dårlige jobs« er de teoretiske forventninger således modsatrettede, hvorfor spørgsmålet må afklares i de efterfølgende empiriske analyser.

De »gode« interne jobs står typisk ikke åbne for ledige, men i det mindste kan nogle af de veluddannede ledige komme i betragtning til forholdsvis stabile og vellønnede stillinger. Men her er de teoretiske forventninger igen modsatrettede. Den større vigtighed af jobbet taler for øget brug af netværk for at få troværdig information og øget brug af statistisk diskrimination for at undgå »lemons«. Omvendt vil arbejdsgiverne typisk være villige til at anvende flere ressourcer på rekrutteringen til »gode jobs«, hvorfor

der kan indrykkes annoncer og der kan bruges tid på at kigge ordentligt på alle ansøgninger og afholde rækker af jobsamtaler. Endvidere har vi Spence's ræsonnement om, at succes i uddannelsessystemet er et vigtigt signal om høj produktivitet – i hvert fald kunne arbejdsgiverne have en forventning om, at »nitterne« var sorteret fra. Det skulle gøre arbejdsgiverne mere tryk ved at rekruttere gennem formelle kanaler og derfor gøre betydningen af netværk mindre. Endelig kan man argumentere for, at veluddannede indvandrere – udover arbejdsgivernes tro på, at uddannelsessystemet har sorteret »lemons« fra, og oplevelsen af, at andre arbejdsgivere smagsdiskriminere – vil nyde godt af, at danskere med videregående ungdomsuddannelse nærmest har overnormalt indvandrervenlige holdninger (Albrekt Larsen 2008a).

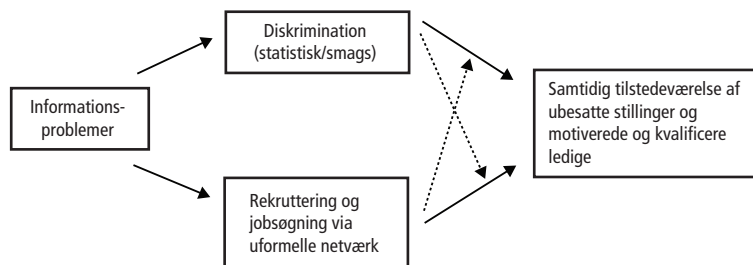
På grund af disse modsatrettede effekter giver skelnen mellem »gode jobs« på interne arbejdsmarkeder og »dårlige jobs« på eksterne arbejdsmarkeder ikke et klart teoretisk svar på, hvorfor ledigparadokset er mere udbredt i nogle brancher end andre. Det er da også sigende, at de regionale opgørelser over paradoksproblemer både indeholder »gode jobs« som f.eks. projektledere, kontorchefer, økonomicontrollere/erhvervsøkonomer og designere og »dårlige jobs« som f.eks. opvaskere, rengøringsassistenter, tilskærere, landbrugsmedhjælpere og køkkenmedhjælpere (Arbejdsmarkedsstyrelsen 2008b). Men skelnen mellem dårligere eksterne og gode interne jobs giver nogle teoretiske forståelser, der kan guide vores empiriske analyser. F.eks. vil vi i det næste kapitel kigge nærmere på de forskellige branchers typiske begrundelser for at bruge uformel rekruttering.

## **Frygten for »lemons«, diskrimination og netværk**

Vi har gennem kapitlet forsøgt at opstille en teoretisk forklaring på den samtidige tilstedeværelse af ubesatte jobs og kvalifice-

rede og motiverede ledige. Både brugen af netværk og diskrimination (primært statistisk) kunne give en teoretisk forklaring (fuldt optrukne pile i figur 2.2). Vi angav også et muligt samspil mellem disse to mekanismer (stiplede pile i figur 2.2). Forventningen var, at »blåstemplingen« via netværk var endnu vigtigere, hvis man tilhørte en gruppe, der er udsat for statistisk diskrimination. Omvendt kunne denne såkaldte interaktionseffekt også forklares med, at den statistiske diskrimination er stærkere i tilfælde, hvor arbejdsgiver og arbejdstagere ikke har relationer gennem et netværk. Det giver en god forklaring på, hvorfor nogle af de mest udsatte grupper tilsyneladende »investere« mere i at opretholde et arbejdsrelateret netværk (se kapitel 7). Man kunne således argumentere for, at netværk specielt er vigtigt for langtidsledige, da det er ret oplagt, at denne gruppe vil være udsat for statistisk diskrimination. Det denne mekanisme – kombineret med, at ledighed fører til tab af arbejdsrelateret netværk (se kapitel 7) – som vi i det afsluttende kapitel vil kalde »ledighedsfælden«.

Afslutningsvis kan man rejse et par overordnede diskussioner om vores teoretiske forklaring på ledighedsparadokset. Først og fremmest er det et centralt spørgsmål, hvor netværk egentlig kommer fra. Her er det ét af sociologiens grundpostulater, at mange netværk er givet på forhånd. Personer er født ind i fami-



Figur 2.2. Skitse af den overordnede teoretiske forklaringsmodel

lier, bydele og vennekredse. Specielt når det gælder »de stærke bånd« til den nære familie er vilkårene i høj grad givet på forhånd. Men selvfølgelig har individet også indflydelse på omfanget og karakteren af vedkommendes netværk. Både strukturelle og individuelle mekanismer vil imidlertid trække i retning af ulighed. Strukturelle mekanismer samler lavere sociale lag i miljøer, f.eks. i billige boligområder og på lavtlønnede arbejdspladser. Til de mere individuelle mekanismer hører menneskers tendens til primært at etablere venskabsrelationer med personer, der ligner dem selv. En sådan klyngedannelse bevirker, at nogle netværk bliver befolket med ressourcestærke personer og nogle netværk bliver befolket med mindre ressourcestærke personer. I forhold til arbejdsløshedsproblematikken har det således været en klassisk tese – eller frygt – at både de strukturelle og mere individuelle mekanismer kunne skabe klynger af ledige. Med inspiration fra USA (Murray 1984) har man også i Europa diskuteret tilstedeværelsen af en afhængighedskultur blandt ledige. I den mere moderne form har man typisk været bekymret for en klyngedannelse eller »ghettorisering«, der hindrer indvandreres tilknytning til arbejdsmarkedet. Hvorvidt sådan klyngedannelse i »bunden« af samfundet kan hjælpe med at forklare det danske ledighedsparadoks vil også blive nærmere analyseret i de efterfølgende kapitler.

For det andet kan man diskutere rationaliteten i arbejdsgivernes adfærd. Både brugen af netværk og den statistiske diskrimination er ifølge de teoretiske ræsonnementer primært drevet af arbejdsgivernes ønske om at hyre den mest produktive arbejdskraft og frygt for at hyre en »lemon«. Man kunne indvende, at det jo i det i fleste tilfælde står arbejdsgiveren frit for at afskedige en person, hvis han eller hun viser sig ikke at være den mest produktive arbejdskraft eller ligefrem at være en »lemon«. Og det kunne tilføjes, at den begrænsede jobbeskyttelse på det danske arbejdsmarked dermed skulle gøre arbejdsgiverne mere

villige til at tage chancen overfor udsatte grupper. Den effekt er formentlig tilstede og måske er det ligefrem en vigtig del af forklaringen på, at Danmark kunne nå ned på så lavt et ledighedsniveau i 2007/2008. Men der er dog stadig betydelige ulemper ved først ansætte og så fyre en nyansat medarbejder. Til de mere rationelle argumenter kan nævnes, at 1) både ansættelse og afskedigelse tager ledelsesmæssige ressourcer, specielt i tilfælde, hvor fagforeninger skal inddrages, at 2) der typisk er knyttet optræningsomkostninger til nyansættelse, at 3) arbejdsgivere selv efter ansættelse af personer, kan have svært ved at opdage om man har ansat en forkert arbejdskraft (jævnfør principal-agent teoriens beskrivelse af overvågningsproblemer), og 4) at konkurrenter i mellemtiden har haft bedre arbejdskraft ansat (i Akerlofs termer er det ikke ligegyldigt, at andre ikke kører rundt i en »lemon«). Til de blødere argumenter kan nævnes, at mange ledere oplever et betydelig emotionelt ubehag ved at skulle fyre ansatte. Trods lempelig jobbeskyttelse er der således gode grunde til, at virksomheder i rekrutteringsfasen anstrenger sig for at finde den bedste og undgå den værste arbejdskraft.

For det tredje kan man afslutningsvis diskutere grundantagelserne i vores teoretiske forklaring på ledighedsparadokset. Vores udgangspunkt er, at både arbejdsgivere og arbejdstagere forsøger at agere forholdsvis rationelt. Arbejdsgivere forsøger at finde den bedste arbejdskraft og undgå den værste. Omvendte antages det også, at arbejdstagerne forsøger at finde de bedste arbejdspladser og undgå de værste. Som det fremgår af beskrivelsen af arbejdsmarkedets dobbelte principal-agent problem begrænses disse forsøg på rational ageren imidlertid af en grundlæggende mangel på information. Beslutninger må derfor tages under stor usikkerhed, f.eks. baseret på forestillinger om gennemsnitlig produktivitet i forskellige grupper. Sådanne forestillinger kan f.eks. være baseret på arbejdsgiveren hidtidige erfaringer. Det samme kan rekrutteringsstrategier, dvs. man følger procedurer som tid-

ligere har vist sig at være relativt succesfulde. Netop manglende på information gør, at det giver god mening at udstyre rationelle aktører med kutymmer, traditioner og tommelfingerregler. Dermed er der skabt en bro mellem økonomisk og sociologisk teori, hvilket i øvrigt var en integreret del af Akerlof's videnskabelige projekt.<sup>3</sup> I næste kapitel tager vi hul på at beskrive arbejdsgivernes strategier og kutymmer for annoncering af ledige stillinger.

---

3 Tilstedeværelsen af netværk udgør en større teoretisk konflikt mellem økonomiske teori og sociologi. I nogle mikro-økonomiske studier opfattes netværk som noget aktørerne selv skaber og holder ved lige – ud fra en cost-benefit analyse. Det ligger meget fjernt fra den sociologiske tilgang. Vores bedste bud er, at netværk må forstås som en praksis, som individer (både med rationelle og emotionelle motiver) under en række strukturelle vilkår (herunder position på arbejdsmarkedet) kontinuerligt reproducerer.

## KAPITEL 3

# Virksomhedernes rekrutteringskanaler

*Jacob J. Pedersen og Christian Albrekt Larsen*

*dem som er inde i det offentlige system ...  
der er også en grund til, at de er havnet der*  
Personaleansvarlig i større supermarked<sup>4</sup>

I dette kapitel beskrives, hvorledes jagten på de produktive medarbejdere og frygten for »lemons« får virksomhederne til at annoncere gennem uformelle netværk og fravælge de offentlige jobcentre. Det er de første indicier på, at årsagerne til ledighedsparadokset også skal findes i arbejdsgivernes adfærd. Der findes imidlertid kun få nyere danske studier af, hvorledes virksomhederne egentlig rekrutterer arbejdskraft. Csonka (1995) har foretaget et kvalitativt studie, hvor 21 personaleansvarlige blev interviewet om virksomhedens rekrutteringsprocesser, og Bach (1997) foretog et studie med fokus på virksomhedernes brug af den offentlige arbejdsformidling. Dertil kommer en række korte deskriptive analyserapporter fra Arbejdsmarkedsstyrelsen, der ikke har vakt større forskningsmæssig interesse. Senest har Socialforskningsinstitut (SFI) dog gennemført en undersøgelse (Filges 2008), der ligesom de efterfølgende kapitler bygger på spørgeskemaundersøgelser blandt arbejdsgiverne i 2006.

Virksomhedernes rekrutteringsproces kan grundlæggende splittes op i fire faser. I første fase skal det klargøres, at der rent faktisk er brug for ny arbejdskraft, dvs. rekruttering uden-

---

<sup>4</sup> Interview gennemført i marts 2009.



for egen virksomhed. Arbejdsmarkedsstyrelsen opgørelser over ubesatte stillinger tager dog højde for, at de pågældende virksomheder uden held har forsøgt at rekruttere, dvs. beslutningen om behov for nyrekruttering skulle være taget. Derfor vil denne fase ikke være genstand for nærmere analyse. Det er imidlertid værd at bemærke, at virksomheder typisk har andre muligheder for at tilpasse sig markedet end nyrekruttering. F.eks. kan ledige arbejdsfunktioner dækkes ved at flytte personale fra andre funktioner (funktionel fleksibilitet) eller ved at få ansatte med samme funktion til at arbejde længere (arbejdstidsmæssig fleksibilitet) eller mere effektivt (teknisk- organisatorisk fleksibilitet) (f.eks. Navrbjerg 2001). Det er sigende, at blandt de virksomheder, der i foråret 2007 forgæves havde forsøgt at rekruttere, angav kun 32 procent, at den manglende rekruttering førte til produktionsbegrænsninger, dvs. tab af ordre (Arbejdsmarkedsstyrelsen 2007b:5). 68 procent har således på én eller anden måde fået dækket arbejdsfunktionen, hvilket vidner om, at virksomhederne har et vist »spillerum« til at vente på den rigtige arbejdskraft. I anden fase, dvs. efter at beslutningen om forsøg på nyrekruttering (numerisk fleksibilitet) er truffet, skal informationen om jobåbningen spredes gennem formelle og/eller uformelle rekrutteringskanaler. I tredje fase skal der sorteres blandt de indkomne ansøgere og i fjerde fase vil der typisk foregå en jobsamtale. Nærværende kapitel har primært fokus på den anden fase, dvs. beslutning om, hvorledes den ledige stilling skal annonceres, mens de efterfølgende kapitler handler om selektionen mellem ansøgere (kapitel 4) og den endelige beslutning om ansættelse (kapitel 5).

I nærværende kapitel vil vi i første afsnit uddybe de teoretiske antagelser om virksomhedernes annonceringsadfærd og kort referere enkelte centrale internationale undersøgelser på området. Derefter følger en række deskriptive analyser af virksomhedernes annonceringspraksis. Først ser vi på virksomhedernes overordnede brug af annonceringskanaler. Dernæst beskrives virksomhedernes fravalg af Jobcentrene. For det tredje

udvikles en typologi, der skelner mellem brugen af uformelle, formelle og blandede annonceringsformer. For det fjerde analyseres det, hvilke typer virksomheder, der anvender, hvilke annonceringsformer. Kapitlet afsluttes med en analyse af virksomhedernes angivelse af fordelene ved rekruttering gennem uformelle netværk.

## **Tradition og rationalitet i brugen af rekrutteringskanaler**

Virksomhedernes valg af annonceringsform kan både beskrives som en rationel og en traditionsbunden proces. Rationelt set er der både fordele og ulemper knyttet til formelle og uformelle kanaler (f.eks. Mencken & Winfield, 1998). Det afgørende er, at informationen sendes tilstrækkelig bredt ud, men omvendt heller ikke så bredt ud, at virksomheden oversvømmes af ansøgere. Samtidig er det heller ikke lige meget for virksomheden, hvem informationerne når ud til. Rationelt set må målet være at annoncere således, at man undgår de svageste og mindst produktive ansøgere til fordel for de mere produktive arbejdere, samtidig med, at udgifterne holdes nede.

Det er imidlertid indlysende, at det kan være meget vanskeligt for virksomhederne at finde den optimale afvejning mellem alle disse forhold. Empiriske studier har da også vist, at usikkerheden omkring den optimale annonceringsform bevirker, at virksomhedernes søgestrategi typisk er baseret på erfaring fra tidligere rekrutteringsprocesser (Russo et al. 1997). Hver virksomhed opbygger således en erfaring, som den fremover vil trække på og som er tilpasset til virksomhedens branche, geografiske placering, størrelse osv. Dermed må man forvente, at der også på det danske arbejdsmarked er en, hvis »træghed« eller »traditionsbundenhed« i virksomhedernes rekrutteringsmønstre. I nedenstående vil vi således analysere, hvordan der findes branchespe-

cifikke rekrutteringsformer – selv efter kontrol for virksomhedsstørrelse og dominerende type arbejdskraft.

Der er imidlertid også dokumentation for, at annonceringsformer løbende justeres i forhold til konjunktursituationen. Russo et al. (1997) fandt således på hollandske paneldata fra 1991 til 1994, at højkonjunktur leder til brugen af mange forskellige søgekana-ler, mens det modsatte er tilfældet i en lavkonjunktur med høj ledighed. Man må således forvente, at situation med historisk lav ledighedsniveauer i perioden fra 2006 til 2008 fik danske arbejds-givere til at anvende flere forskellige typer annonceringsformer end ellers. Hvorvidt det ligefrem fører til annonceringsformer, der direkte henvender sig til de ledige er mere tvivlsomt og vil blive analyseret i nedenstående. Vi starter dog ud med en generel be-skrivelse af de private virksomheders valg af annonceringskanaler i efteråret 2006 (se boks 3.1 for introduktion til datamaterialet).

### Boks 3.1. Datamaterialet for private virksomheder

Undersøgelsen blev foretaget i efteråret 2006 af Danmarks Statistik. Udvalgelsen af virksomheder var ikke simpel tilfældig. Bruttostikprøven består af 2.588 virk-somheder, der indeholder alle private danske virksomheder med 100 ansatte eller derover, 75 procent af virksomhederne med 50–99 ansatte og 25 procent af virk-somhederne med 20–49 ansatte. Denne (disproportionale) udvælgelse skyldes, at der findes langt flere små end store danske virksomheder. Hvis virksomhederne var udvalgt tilfældigt ville vi få for lidt større virksomheder til at kunne lave en ordentlig beskrivelse af disse. Den større inddragelse af mellem-store og store virksomheder kan også retfærdiggøres med, at de betyder mere for arbejdsmarke-det end små virksomheder og selvstændige.

Blandt de 2.588 udvalgte virksomheder blev det postomdelte spørgeskema retur-neret af 993, hvilket giver en svarprocent på 38 procent. Virksomheder med under 20 ansatte er i udgangspunktet ikke med i stikprøven. Dette er den primære stik-prøve. Hertil kommer imidlertid 1548 virksomheder, der tidligere har deltaget i én eller flere af de forudgående såkaldte DISKO-undersøgelser (1996, 2001 eller 2004). Blandt disse virksomheder besvarede 782 skemaet, hvilket giver en svar-procent på 51 procent. Dette er den sekundære stikprøve. I tilstødende projekter analyseres virksomhederne over tid.

I nærværende analyse vil vi ikke skelne mellem de forskellige virksomheders op-  
rindelse. Samlet set har vi således en nettostikprøve på 1.775 private virksomheder,  
hvor 546 har 100 ansatte eller derover, 496 har 50–99 ansatte, 629 har 20–49  
ansatte og 98 har under 20 ansatte. Sidstnævnte er virksomheder, der tidligere  
har deltaget i DISKO-undersøgelserne, som dengang havde over 20 ansatte, men  
i dag har under 20 ansatte.

Det samlede antal ikke tilbagesendte spørgeskemaer er ganske betydeligt. Det er  
en generel erfaring, at det er vanskeligt at indsamle data blandt virksomheder.  
Brevet er stilet til lederen af personaleafdelingen (human ressource), men det er  
et oplagt problem, at skemaet ikke bliver besvaret, fordi det er uklart, hvem der  
skal svare (og dermed er det også svært at gennemføre rykkerprocedure, hvilket  
dog blev forsøgt). Hvorvidt der er en systematik i bortfaldet er svært at afklare.  
Umiddelbart tyder det på, at svarprocenten er lidt mindre i hotel og restaurations-  
branchen (36 procent) end i den samlede stikprøve (43 procent). Der er også en  
tendens til lavere svarprocent blandt virksomheder med 50–99 ansatte i branche-  
kategorien forlystelse, kultur og sport og anden servicevirksomhed. Ved præsenta-  
tion af frekvens- og krydtabeller præsenteres data, hvor der vejes på virksom-  
hedsstørrelse og branche. I de statistiske modeller arbejdes med uvejede data.

Endelig skal det nævnes, at surveymaterialet fra 2006 er koblet til registermate-  
riale, der giver os mulighed for at beskrive virksomhedens størrelse, branche, den  
dominerende skoleuddannelse af de ansatte etc. Registermaterialet stammer fra  
IDA databasen fra 2004. Se tekniskrapport for yderligere dokumentation (Tim-  
mermans, 2008).

## Brugen og vigtigheden af forskellige annonceringsformer

I virksomhedssurveyen fra efteråret 2006 har vi spurgt de per-  
sonaleansvarlige i private virksomheder, hvordan virksomheden  
typisk annoncerer efter nye medarbejdere. Virksomhederne er  
herefter blevet konfronteret med syv forskellige annoncerings-  
former, der både indeholder formelle og uformelle metoder.  
Virksomheden er også blevet bedt om at angive, hvor vigtige  
disse annonceringsformer er for virksomheden. De overordnede  
resultater er præsenteret i tabel 3.1.

De eksisterende studier af annonceringsadfærd er efterhånden  
af ældre dato, hvilket har betydning, da den teknologiske udvik-

**Tabel 3.1: Arbejdsgivernes brug af annonceringskanal ved ansættelse af nye medarbejdere og vurdering af vigtighed. Private virksomheder i procent**

	Jobba- ser på Inter- nettet	Opslag i aviser	»Mund til mund« metoden vi med- arbej- derne	»Mund til mund« metoden via kon- takter i branchen	Direkte kontakt til ansø- gere på venteli- ste/uop- fordrede	AF-sy- stemet / jobcentre	Direkte kontakt til tid- ligere medar- bejdere
Annoncering:							
Altid	20	12	16	10	4	6	3
For det meste	46	52	46	32	27	24	16
Sjældent	19	29	32	43	53	37	55
Aldrig	14	7	4	14	15	32	24
Ved ikke	1	1	1	2	2	1	2
N	1695	1697	1704	1686	1681	1655	1681
Vigtighed:							
Meget vigtigt	28	16	26	18	7	5	7
Vigtigt	46	53	46	37	32	21	27
Ikke så vigtigt	15	21	21	31	40	34	43
Slet ikke vigtigt	7	6	4	11	15	35	19
Ved ikke	5	3	3	4	6	6	5
N	1693	1698	1702	1689	1673	1661	1682

Spørgsmålsformulering: Hvordan annoncerer virksomheden typisk efter nye medarbejdere? / Hvor vigtig er disse annonceringsformer?

ling har ændret virksomhedernes annonceringsadfærd. Således er jobdatabaser på Internettet blevet den mest udbredte form for rekruttering. 66 procent af virksomhederne bruger »altid« eller »for det meste« denne annonceringsform. 74 procent af virksomhederne vurderer også, at denne annonceringsform er vigtig; henholdsvis 28 procent, der angiver »meget vigtigt« og 46 procent, der angiver »vigtigt«. Internetbaserede jobdatabaser ser dermed ud til lige at have overhalet det traditionelle jobopslag i aviser – både når der måles på hyppighed og vigtighed. 64 procent angiver, at de »altid« eller »for det meste« anvender opslag i aviser. Det er

i øvrigt en betydelig forandring indenfor halvandet år. Arbejdsmarkedsstyrelsen undersøgelse fra foråret 2005 viste, at kun 27 procent af de private virksomheder normalt anvendte Internettet, mens 43 procent anvendte annoncer i aviser, fagtidsskrifter mv. Dog anvendte 64 procent af de offentlige institutioner allerede i foråret 2005 Internettet, hvilket var steget fra 46 procent i 2003 (Arbejdsmarkedsstyrelsen 2005:20, 38). Der således ingen tvivl om, at Internettet er ved at reducere nogle af informationsproblemerne på arbejdsmarkedet. Nettet gør det billigere for arbejdsgiverne at annoncere bredt og søgefunktioner forbedrer arbejdstagernes muligheder for at finde de relevante job.

Internettet har imidlertid ikke udkonkurreret de uformelle netværk, der jf. forrige kapitel udmærker sig ved at kunne levere uddybende og troværdig information. 61 procent af virksomhederne bruger således »altid« eller »for det meste« mund-til-mund metoden via de eksisterende medarbejdere, når de annoncerer efter nye medarbejdere. Det er på niveau med brugen af Internettet og avisopslag. Ligeledes angiver 26 procent, at annoncering via medarbejderne er »meget vigtig«, mens 46 procent angiver »vigtig«. Det er første indicium på, at allerede ansatte er en oplagt måde at løse det dobbelte principal-agent problem, der blev beskrevet i forrige kapitel. Mange virksomheder angiver også, at de via »mund-til-mund« metoden annoncerer gennem andre kontakter i branchen. 10 procent angiver »altid«, mens 32 procent angiver »for det meste«, men niveauet er dog under brugen af Internet, aviser og medarbejdere. Derefter kommer andre uformelle kanaler som direkte kontakt til ansøgere på venteliste og tidligere ansøgere samt uopfordrede ansøgere. Resultaterne er i overensstemmelse med Filges (2008), der mere direkte spurgte til annoncering af seneste stilling indenfor henholdsvis industri- og servicesektoren. Her viste det sig, at både hvis det senest besatte job drejede sig om en ufaglært, faglært eller funktionær havde omkring halvdelen annonceret stillingen gennem uformelle kanaler (hvilket var det hyppigste annonceringsform – men desværre var

Internet ikke med i selvstændig kategori, Filges 2008:69). Der er således ingen tvivl om, at netværk og uformelle kanaler generelt fortsat har stor betydning på det (private) arbejdsmarked.<sup>5</sup>

Surveyresultaterne viser også, at virksomhederne som forventet benytter sig af op til flere annonceringsformer (se nedenstående kapitel for typologi). Det mest interessante er imidlertid, at selv i situationen med stor mangel på arbejdskraft, er det et mindretal af de private virksomheder, der annoncerer stillinger via Jobcentrene. Kun seks procent bruger »altid« den offentlige arbejdsformidling og at kun fem procent vurderer denne som »meget vigtig«. Derimod svarer 69 procent, at de »aldrig« eller »sjældent« bruger Jobcentrene og 69 procent angiver, at de »ikke er så vigtige« eller »slet ikke vigtige«. I de to udvalgte sektorer, der dækkes af Filges studie, var henholdsvis 34 procent af ufaglærte stillinger, 29 procent af de faglærte stillinger og 14 procent af funktionærstillinger annonceret på jobcentrene (2008:69). I stedet for den udbredte undren over, hvorfor ledige ikke henvender sig til arbejdsgiverne med ubesatte stillinger, kan man således også undre sig over, hvorfor arbejdsgivere ikke henvender sig til de ledige. I det følgende vil vi nærmere beskrive arbejdsgivernes fravalg af jobcentrene.

## **Virksomhedernes fravalg af Jobcentrene**

Det er ingen nyhed, at både private og offentlige arbejdsgivere ofte fravælger den offentlige arbejdsformidling. Teoretisk er det

5 Arbejdsmarkedsstyrelsens undersøgelser har ikke haft samme interesse i netværk, men undersøgelsen fra 2005 viser, at brugen af allerede ansatte tilsyneladende er betydelig mindre i den offentlige sektor end i den private sektor (Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2005:20). Resultaterne skal dog tages med det forhold, at der er en stærk norm om, at offentlige institutioner burde rekruttere formelt. Hvorvidt den selvangivne grad af formalitet også afspejler sig i individernes faktiske vej til ansættelse i den offentlige sektor vil nærmere blive analyseret i kapitel 8.

også forståeligt jf. kapitel 2 eftersom jobcentrene netop formidler arbejdskraft, der opleves som fravalgt af andre arbejdsgivere. Dertil kommer jobcentrenes kumulative opsamling af »lemons«. I Bachs grundige undersøgelse fra 1997 kunne det således konstateres, at kun én ud af fem virksomheder havde forsøgt at rekruttere via AF indenfor de seneste to år, dvs. perioden omkring 1994–1996. Andelen når op på én ud af tre, hvis der ikke blev sat nogen tidsgrænse på. Sagt på en anden måde havde knap 70 procent af samtlige virksomheder (private og offentlige) på intet tidspunkt forsøgt at rekruttere igennem den offentlige arbejdsformidling. Bach (1997:55) havde også mulighed for at se nærmere på de virksomheder, der havde ubesatte stillinger. Her viste det sig, at selv blandt de virksomheder, der havde ledige stillinger, var brugen af AF yderst begrænset. 49 procent af de offentlige virksomheder med ledige stillinger, og hele 62 procent af de private virksomheder med ledige stillinger, henvendte sig således ikke til AF. Adspurgte om årsagen til fravalg var den primære begrundelse, at man kunne finde arbejdskraft via andre rekrutteringskanaler, og at man ikke traditionelt plejede at gøre brug af AF (Bach 1997:40).

I perioden fra 1994–1996 var dansk økonomi stadig præget af høj arbejdsløshed og kun få virksomheder oplevede problemer med at skaffe arbejdskraft. Derfor er det måske ikke så overraskende, at mange virksomheder valgte at være tålmodige og bruge andre rekrutteringskanaler end AF. Man kunne imidlertid forvente, at den tiltagende mangel på arbejdskraft – udover at få arbejdsgivere til at annoncere gennem flere kanaler jf. ovenstående – også ville gøre jobcentrene mere attraktive. Ikke mindst i situation, hvor der også blev mangel på den ufaglærte »standardarbejdskraft«, som Jobcentrene traditionelt havde leveret til arbejdsgiverne. Desværre har vi ikke fuldt sammenlignelige tal over en længere periode, men ved hjælp af Arbejdsmarkedsstyrelsens undersøgelser fra 2000 til 2005 er det muligt at få en fornemmelse udviklingen i brugen af AF/jobcentrene (se tabel 3.2).



**Tabel 3.2: Offentlige og private virksomheders brug af AF. Procent af virksomheder**

	2000	2001	2003	2005
Offentlig brug af:				
- AF formidling	14	21	19	15
- AF åbne tilbud	14	21	19	27
Privat brug af:				
- AF formidling	18	19	20	19
- AF åbne tilbud	13	11	9	19

Kilde: Beregninger baseret på Arbejdsmarkedsstyrelsen 2001, 2002, 2003 og 2005.

Særligt udviklingen fra 2003 til 2005 er relevant i indeværende undersøgelse, da denne periode var kendetegnet ved et betydeligt fald i ledigheden. Andelen af virksomhederne, der oplevede besvær med rekruttering af arbejdskraft steg også betydeligt i perioden.

Virksomhederne har forskellige muligheder, når de henvender sig til AF. I Arbejdsmarkedsstyrelsens undersøgelser spørges til, hvorvidt virksomheden har fået formidlet arbejdskraft eller blot gjort brug af de såkaldte »åbne tilbud«. Sidstnævnte dækkede over, at ledige jobs kunne annonceres som jobopslag i jobbutikker og i de elektroniske jobbokse, der stod rundt om i landet. Set over den samlede periode har der været en tendens til, at AFs åbne tilbud er blevet brugt af flere virksomheder end tidligere; som forventet specielt i perioden fra 2003 til 2005. I 2003 havde 19 procent af de offentlige institutioner benyttet sig af »det åbne tilbud«, hvilket i 2005 var steget til 25 procent. Tilsvarende ses en stigning fra 9 procent til 19 procent blandt de private virksomheder. Efterfølgende har det Internetbaseret Jobnet overtaget denne rolle.

Der knytter der sig lidt forvirring til sprogbrugen omkring brug af arbejdskraft formidlet af AF. I den administrative sprog-

brug henviser formidling til en situation, hvor AF sender én mand/kvinde ud til arbejdsgiveren. Denne type formidling, hvor AF nærmest fungerer som et vikarbureau, har f.eks. været anvendt indenfor havnearbejde. Omfanget af denne formidlingsaktivitet er imidlertid så begrænset, at arbejdsgiverne givetvis har svaret ud fra en bredere forståelse af formidling, der også inkluderer såkaldte henvisninger, dvs. situationen, hvor arbejdsgiveren beder om, at jobcentre sender et antal ansøgere, som arbejdsgiveren kan vælge imellem. Trods denne begrebsforvirring, der giver tallene i vis usikkerhed, er det interessant, at arbejdsgivernes brug af formidlet/henvist arbejdskraft ikke har været stigende, snarere tværtimod. Andelen af private virksomheder, der gør brug af arbejdskraft formidlet/henvist af AF ligger i hele perioden på mellem 18 og 20 procent. Andelen af offentlige institutioner, der gjorde brug af formidling/henvisning, ligger mellem 14 og 21 procent og der kan faktisk registreres et fald fra 2003 (19 procent) til 2005 (15 procent). Efter 2005 glider målingerne på arbejdsgivernes brug af formidlet/henvist arbejdskraft helt ud af Arbejdsmarkedsstyrelsens flaskehalsundersøgelser, hvilket vi skal vende tilbage til i kapitel 11. I første omgang kan vi imidlertid hæfte os ved, at forøgelsen af annonceringskanalerne ikke omfatter jobcentre, hvilket jf. kapitel 2 kan forklares med, at den (oplevede) »lemonrisiko« stiger i takt med manglen på arbejdskraft. Arbejdsgiverne oplevelse af »restgrupperne« vil nærmere blive beskrevet i det næste kapitel.

Ved hjælp af surveyundersøgelsen fra 2006 vil vi kort beskrive variationer i de private virksomheders brug af jobcentre. Ved at kombinere målet for hyppighed og vigtighed (se tabel 3.1) kan vi etablere en grov opdeling i »brugere« og »ikke-brugere«. Brugere kan afgrænses til de 23 procent af de private virksomheder, der »altid« eller for »det meste« annoncerer gennem jobcentre og som samtidig finder det »vigtigt« eller »meget vigtigt«. Ikke-brugere kan afgrænses til de 65 procent, der dels »sjældent« eller »aldrig« bruger Jobcentre, dels ikke finder det »vigtigt« eller

»meget vigtigt«. De resterende virksomheder er kendetegnet ved at være atypiske i den forstand, at de enten regner jobcentrene for vigtige, men sjældent bruger dem (4 procent), eller for det meste bruger Jobcentrene, men uden at synes, at denne er specielt vigtig (8 procent). I tabel 3.3. vises andelen af ikke-brugere opdelt på brancher.

**Tabel 3.3: Ikke-brugere blandt private virksomheder. Opdelt på brancher**

	<b>Procent, der sjældent bruger AF og ikke anser denne for væsentlig</b>
Finansiering og forretningsservice	83
Offentlige og personlige tjenester	76
Handel, hotel og restauration	66
Bygge og anlæg	60
Industri	56
Transport, post og tele	54
N = 1511	

Som forventet er der også i 2006 markante forskelle i branchers brug af jobcentrene.

Særligt i brancher som finansiering og forretningsservice samt offentlige og personlige tjenester er brugen af jobcentrene meget begrænset. Henholdsvis 83 procent og 76 procent anser således ikke jobcentrene som en relevant mulighed, i forbindelse med rekruttering. Selv blandt de mest åbne brancher, såsom transport, post og tele samt industri er det imidlertid over halvdelen af virksomhederne, der ikke bruger jobcentrene. Som beskrevet i kapitel 1 havde både bygge- og anlæg, hotel og restauration og transportbranchen mange ubesatte stillinger, hvilket umiddelbart kan gøre fravalget af jobcentrene pa-

radoksalt. Opsamlende kan det konstateres, at selv blandt de virksomheder og de brancher, der har svært ved at få besat ledige stillinger, er interessen for at gøre brug af jobcentrene begrænset. Dette en af de oplagte forklaringer på, hvorfor jobcentrene ikke bare kan matche de ubesatte stillinger og med ledige fra CV-banken.

## **Virksomhedernes formelle og uformelle spredning af information**

Virksomhedernes fravalg af annonceringskanaler, der direkte henvender sig til ledige, kan være én af forklaringerne på ledighedsparadokset. Ofte har jobcentrene pga. manglende henvendelse fra virksomheder således ikke mulighed for direkte at informere de ledige om de ubesatte stillinger, som dokumenteres af flaskehalsundersøgelserne. Måske er det også for meget forlangt, at de ledige ligefrem skal kontaktes om ubesatte jobs. Under højkonjunkturen var ét af regeringen slogan, at »job er jo ikke noget man får, men noget man søger«. Men under alle omstændigheder betyder fravalget af jobcentrene, at ledige vil være afhængige af virksomhedernes normale annonceringskanaler. Derfor vil vi ved hjælp af virksomhedssurveyen fra 2006 skelne mellem brugen af formelle og uformelle kanaler.

Til de formelle kanaler regner vi informationsspredning via Internettet, opslag i aviser samt brug af de offentlige jobcentre, se indledende tabel 3.1. Ved at tage disse tre kategorier i betragtning kan vi opdele virksomheder i en gruppe, der »altid« eller »for det meste« bruger mindst én form for formel rekruttering, og en gruppe, der kun sjældent gør brug af formelle rekrutteringskanaler, dvs. ved ingen af de formelle kanaler har virksomheden svaret »altid« eller »for det meste«. På samme måde kan vi opdele virksomhederne ud fra deres brug af de mere uformelle rekrutteringskanaler, dvs. »mund til mund« metoden via med-

arbejdere, »mund til mund« via andre i branchen, direkte kontakt til uopfordrede ansøger eller venteliste og direkte kontakt til tidligere medarbejdere. Her skelner vi igen mellem virksomheder, der »altid« eller »for det meste« bruger mindst én af de fire uformelle rekrutteringskanaler, og dem der sjældent gør brug af uformel rekruttering, dvs. på ingen af de uformelle kanaler har svaret »altid« eller »for det meste«.<sup>6</sup>

Dermed kan vi danne en typologi, der indikerer, hvor mange virksomheder, der annoncerer »rent formelt«, »rent uformelt« og hvor mange, der kombinerer uformelle og formelle rekrutteringskanaler, hvilket vi har kaldt »bred annoncering«. Endelig indeholder typologien også en restgruppe på én procent, der annoncerer »snævert«, dvs. virksomheder, der har svaret »aldrig« eller »sjældent« til alle de syv rekrutteringskanaler, se tabel 3.4.<sup>7</sup> Opgjort på denne måde anvender 27 procent af de private virksomheder »ren formel« annoncering, dvs. de »altid« eller »for det meste« bruger mindst én af de formelle kanaler uden samtidig at bruge uformelle kanaler. Her må det formodes, at ledige har lige så god adgang til information om jobåbninger som beskæftigede. Disse virksomheder tillægger også kontakt via nuværende og tidligere medarbejdere, branchekontakter, uopfordrede henvendelser og ansøgere på venteliste mindre vigtighed end de øvrige virksomheder. Der er dog ikke tale om, at ledige ligefrem får mere information. Virksomhederne, der annoncerer »rent formelt« tillægger ikke jobcentrene betydelig større vigtighed end de øvrige virksomheder. Det kan bedst beskrives som en situation, hvor ledige

6 Faktoranalyse (Principal component – rotation varimax) giver en sådan to-dimensionel løsning (eigenvalue over 1). Dog er brugen af jobcentrene tæt ved at udgøre en selvstændig dimension.

7 Dette kan eksempelvis være virksomheder, der bruger rekrutteringsbureauer eller i en længere periode ikke har ansat nye medarbejdere. Uddybende analyse har vist, at denne lille gruppe af virksomheder mindre ofte end andre afholder job-samtaler, hvilket også peger i retning af, at denne lille gruppe af virksomheder i udpræget grad gør brug af headhunting.

**Tabel 3.4: Typologi over private virksomheders annoncering af jobåbninger**

	<b>Bruger altid eller for det meste uformelle kanaler</b>	<b>Bruger aldrig eller kun sjældent uformelle kanaler</b>
Bruger altid eller for det meste formelle kanaler	»Bred annoncering« 61 %	»Ren formel annoncering« 27 %
Bruger aldrig eller kun sjældent formelle kanaler	»Ren uformel annoncering« 11 %	»Snæver annoncering« 1 %

uden mange uformelle kontakter har samme mulighed som andre for at få information om jobåbningen.

Den mest udbredte annonceringsform er imidlertid en kombination af formel og uformel rekruttering. Således benytter 61 procent af virksomhederne sig typisk både af formelle og uformelle annonceringskanaler, hvilket passer godt til de teoretiske forventninger om brug af mange annonceringskanaler pga. konjunktursituationen. Blandt denne gruppe virksomheder kan de uformelle kanaler stadig have stor betydning, hvilket muligvis giver problemer for personer med begrænset netværk, men i princippet vil informationen om jobåbninger være tilgængelige via mindst én af de formelle kanaler.

Den mest interessante gruppe er imidlertid de 11 procent af virksomhederne, der på trods af konjunktursituationen anvendte »ren uformel annoncering«. Oplysningerne om en given jobåbning er her afhængig af, hvorvidt man kender en på den pågældende arbejdsplads eller på anden vis (eksempelvis gennem tidligere kollegaer, uopfordrede ansøgninger eller lignende) har en uformel kontakt til den pågældende virksomhed. Den lukkede adgang til disse virksomheder understreges af, at under fem procent af disse ser jobcentre som en »vigtig« eller »meget vigtig« annonceringsform. Det må formodes, at det er disse virksomhe-

der, hvor ledige har vanskeligst ved at opfange information om jobåbninger, hvorfor de er af særlig interesse i de følgende afsnit. Men inden disse uddybende analyser vil vi kigge på sammenhængen mellem annonceringsform og antal ansøgere.

Antallet af ansøgere til en typisk stilling er selvfølgelig afhængig af en række forskellige forhold, f.eks. den tilbudte løn, antallet af kvalificerede ledige i området mv., men datamaterialet bekræfter, at annonceringsformen formentlig har en selvstændig betydning, se tabel 3.5. Virksomheder, der annoncerer »rent uformelt« har således færre ansøgere end de øvrige virksomheder. 20 procent af de »rent uformelle« virksomheder har typisk kun én håndplukket ansøger, 36 procent har under fem ansøgere og 22 procent har 5–9 ansøgere. Kun 8 procent har typisk 10–49 ansøgere og kun 1 procent har 50 ansøgere eller derover. Virksomheder med »ren formel« rekruttering har flest ansøgere. 4 procent har 50 eller flere ansøgere og 37 procent har typisk 10–49 ansøgere. Og ingen af disse private virksomheder har typisk kun én håndplukket medarbejder. Imellem disse yderpoler ligger virksomheder med »bred« annoncering. På trods af, at disse virksomheder »altid« eller »for det meste« bruger minimum én formel kanal har 3 procent af disse virksomheder typisk kun én håndplukket medarbejder. Der kan således være eksempler på, at virksomheder allerede har én egnet medarbejder, men allige-

**Tabel 3.5: Sammenhængen mellem typisk annonceringsform og typisk antal ansøgere til ledige stillinger. Procent.**

	Typisk kun én hånd- pluk ket	Under fem ansø- gere	5–9 ansø- gere	10–49 ansø- gere	50 eller derover	Ved ikke	N
»Ren uformel«	20	36	22	8	1	14	160
»Bred«	3	29	32	30	3	3	907
»Ren formel«	0	20	35	37	4	3	404

vel slår stilling formelt op. Men generelt ligner ansøgerantallet hos de »bredt« annoncerende mere de »rene formelle« end de »rene uformelle« virksomheder. Filges finder også – i model med en række kontrolvariable – en positiv sammenhæng mellem formel annoncering af stillinger og antallet af kvalificerede ansøgere (2008:84).

## **Virksomhedstyper og annonceringsformer**

Hovedparten af virksomhederne, 61 procent, lever op til vores teoretiske forventning om, at i en situation med mangel på arbejdskraft vil virksomhederne anvende både formelle og uformelle annonceringsformer. Den »rene formelle« rekruttering er også forståelig, da disse virksomheder typisk har et betydeligt antal ansøgere. Mere paradoksalt er virksomhederne med »ren uformel« annoncering. I nedenstående tabel 3.6 har vi foretaget en statistisk analyse, der viser, hvorledes annonceringsformen er afhængig af virksomhedens størrelse, medarbejdernes uddannelsesniveau og branche.

Virksomhedens størrelse er en grundlæggende strukturel betingelse, der uvilkårligt vil påvirke rekrutteringsprocessen. I større virksomheder vil der typisk være en personaleafdeling, mens rekruttering i mindre virksomheder ofte vil være en opgave, der varetages af den daglige ledelse. Resultaterne viser da også, at virksomhedens størrelse har en selvstændig effekt på sandsynligheden for »ren uformel« annoncering. I model I har vi kun inkluderet virksomhedsstørrelse og uddannelsesniveau i modellen. I denne model estimeres det, at chancen<sup>8</sup> for, at en virksomhed med under 20 ansatte anvender »ren uformel« annoncering i stedet for »bred« annoncering, er 4,85 gange større

---

8 I gennem hele bogen beskrives odds-ratio af formidlingsmæssige årsager som forøgelse i chance.



**Tabel 3.6: Sammenhæng mellem antal ansatte, uddannelsesniveau, branche og annoncering af jobåbninger. Multinominel logistisk regression (reference = »bred annoncering«). Odds-ratio og signifikansniveau. Koefficienter for »snæver annoncering« ikke vist.**

	Model I		Model II	
	»Ren formel annoncering«	»Ren uformel annoncering«	»Ren formel annoncering«	»Ren uformel annoncering«
Under 20 ansatte	1,39 <sup>ns</sup>	4,85**	1,23 <sup>ns</sup>	4,78**
20–59	1,12 <sup>ns</sup>	4,64**	1,05 <sup>ns</sup>	4,51**
60–99	1,00 <sup>ns</sup>	2,32**	0,97 <sup>ns</sup>	2,25*
100–139 ansatte	0,88 <sup>ns</sup>	1,20 <sup>ns</sup>	0,88 <sup>ns</sup>	1,11 <sup>ns</sup>
140 og derover	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
50 pct. eller derover med udelukkende med skoleuddannelse	0,65*	1.84**	0,67 <sup>ns</sup>	1,47 <sup>ns</sup>
Øvrige	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Bygge og anlæg	-	-	0,72 <sup>ns</sup>	1,96*
Handel og reparationsvirksomhed	-	-	1,34 <sup>ns</sup>	0,79 <sup>ns</sup>
Hotel og restauration, Forlystelser, kultur, sport og anden service virksomhed	-	-	0,85 <sup>ns</sup>	2,30 <sup>ns</sup>
Transport virksomhed	-	-	0,85 <sup>ns</sup>	2,36**
Pengeinstitutter, finansierings – og forsikringsvirksomhed	-	-	0,60 <sup>ns</sup>	0,63 <sup>ns</sup>
Fast ejendom, udlejning, forretningservice mv.	-	-	0,66*	0,96 <sup>ns</sup>
Industri	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
N	422	131	402	130
Nagelkerke	0,06	0.10		

\* Signifikant på 0,05 niveau; \*\* signifikant på 0,01 niveau.

end i en virksomhed med 140 ansatte eller flere. Den tilsvarende chance er 4,64 for virksomheder med 20–59 ansatte og 2,32 for virksomheder med 60–99 ansatte - og alle tre resultater er statistisk signifikante. Jo mindre virksomhed, desto sværere bliver det således via formelle kanaler at få adgang til joboplysnings- og størrelsen påvirker også chancen for »snæver« i stedet for »bred« annoncering, men resultaterne er usikre da kun meget få virksomheder spreder information »snævert« (koefficienter ikke vist). Endelig viser analysen, at størrelsen ikke påvirker chancen for »ren formel« i stedet for »bred« annoncering.

Typen af arbejdskraft, som virksomheden efterspørger, påvirker også valget af annonceringsform. Undersøgelsen fra Arbejdsmarkedsstyrelsen i 1999 viste, at specielt ufaglærte jobs annonceres gennem uformelle kanaler. Den tilsvarende sammenhæng kan findes i nærværende undersøgelse. Virksomheder, hvor halvdelen af medarbejderne (eller mere) kun har skoleuddannelse, har 1,84 gange større chance end de øvrige virksomheder for at annoncere »rent uformelt«. Disse virksomheder har også signifikant mindre chance (0,65) for at annoncere »rent formelt« i stedet for »bredt«. Effekten (resultater ikke vist) kan også vises ved, at virksomheder, hvor det typiske lønniveau (medianindkomst) er lavere end 200.000 har markant større chance for at annoncere »rent uformelt«.<sup>9</sup>

Model II i tabel 3.6 inkluderer branchetilhørsforhold, hvilket viser sig at have stor selvstændig indflydelse på annonceringsformen. Analysen viser, at chancen for »ren uformel« annoncering, selv efter kontrol for forskelle i virksomhedens størrelse og ud-

9 Arbejdsmarkedsstyrelsens undersøgelse (1999) viste også, funktionærstillinger ofte blev annonceret rent formelt. Nærværende undersøgelse kan vanskeligt indfange denne effekt, da der er spurgt til den »typiske arbejdskraft«; og kun ganske få private virksomheder i datasættet har højere funktionærer, som den typiske arbejdskraft. Filges finder imidlertid ikke betydelige forskelle. Andelen der henholdsvis annoncerede stillingen uformelt og rent faktisk fik kontakt med senest ansatte gennem uformelle kanaler var henholdsvis 56/33 procent for ufaglærte, 52/32 procent for faglærte og 49/32 procent for funktionærer (2008:69–72).

dannelsesniveau på den dominerende arbejdskraft, er 2,36 større indenfor transportbranchen end indenfor industribranchen. Den paradoksale situation skitseret i bogens indledning, hvor der er ubesatte chaufførjobs samtidig med, at 3F har en liste over ledige chauffør, kunne således skyldes, at virksomhederne i transportbranchen i høj grad annoncerer »rent uformelt«. Det samme gør sig gældende i bygge- og anlægsbranchen. Her er chancen for »ren uformel« annoncering 1,96 gange større end indenfor industribranchen. Endelig er der en tendens til, at virksomheder, der beskæftiger sig med hotel, restauration, forlystelser mv. også spreder information mere »rent uformelt« end industrivirksomheder. Den estimerede effekt er 2,36, men på grund af det relativt begrænsede antal virksomheder i denne branche (N=55) bliver effekten kun signifikant på 0,07 niveau. Det er således værd at bemærke, at der er et vist sammenfald mellem brugen af »ren uformel« annoncering og de brancher, der i Arbejdsmarkedsstyrelsen undersøgelser angiver mange ubesatte job (Arbejdsmarkedsstyrelsen 2007b:4). Mht. til »ren formel« i stedet for »bred« annoncering er der en signifikant tendens til, at gruppen med »fast ejendom, udlejning, forretningsservice mv.« gør mindre brug af »ren formel« annoncering end industrivirksomheder. Ellers har det vist sig vanskelig at skelne mellem virksomheder, der hhv. anvender »bred« og »ren formel« annoncering, hvilket kan skyldes den specifikke konjunktursituation. Samlet set er der dog tale om en ganske overbevisende model, da kun tre variable er i stand til at forklare en betydelig del af forskellene mellem virksomhederne (Nagelkerke 0.10).

Analysen giver en fornemmelse af, hvor ledige kan opleve problemer med at få fat i den relevante information om, at der rent faktisk er en jobåbning. Vanskeligst vil det være i de tilfælde, hvor virksomheden annoncerer »rent uformelt«; idealtypisk i forbindelse med ufaglærte stillinger på mindre virksomheder indenfor transport og bygge og anlæg. Det kan virke ganske paradoksalt, at brancher med mange ubesatte stillinger fortsætter

med »ren uformel« annoncering i stedet for at kombinere de uformelle annonceringsformer med f.eks. avisannoncer, Internetopslag og henvendelse til jobcentrene. I det følgende afsnit vil vi derfor nærmere beskrive virksomhedernes begrundelser for at foretrække de uformelle kanaler.

## **Begrundelser for brugen af uformelle kanaler**

Virksomheder, der annoncerer »bredt«, dvs. både formelt og uformelt, og virksomheder, der annoncerer »rent uformelt« er blevet bedt om at vurdere betydningen af forskellige fordele ved at benytte uformelle kontakter, se tabel 3.7. Den vigtigste begrundelse for brug af uformelle kontakter er, at det sikrer fagligt kvalificerede ansøgere. 25 procent siger, at det er af »afgørende betydning« og 57 procent siger, at det er af »stor betydning«. Det er interessant, at så mange virksomheder mener, at uformelle kanaler skaffer kvalificerede ansøgere. Formentlig er der tale om en dobbelt effekt, hvor uformelle kontakter henholdsvis får information frem til kvalificerede modtagere, der eventuelt kunne overse formelle opslag, og samtidigt holder ukvalificerede ansøgere væk.

Men virksomhederne er ikke kun på jagt efter fagligt kvalificerede ansøgere. Tabel 3.7 viser også, at virksomhederne i høj grad anvender uformelle kanaler for at skaffe ansøgere, der kan tilpasse sig socialt på virksomheden. Her er der netop tale om menneskelige kvalifikationer, som arbejdsgivere jf. kapitel 2 vanskeligt kan få information om via formelle ansøgninger. 21 procent siger, at det er af »afgørende betydning« og 54 procent siger, at det er af »stor betydning«. Her kan man igen forestille sig en dobbelt effekt, hvor de uformelle netværk får information frem til socialt omgængelige personer, der kunne overse formelle opslag, og samtidig holde socialt uomgængelig »lemons« væk. Betydning af sociale kompetencer understøttes af resultaterne i

Arbejdsmarkedsstyrelsens undersøgelse fra 2005, hvor 39 procent af de offentlige og private virksomheder angav, at de var villige til at acceptere manglende faglige kvalifikationer i en situation med rekrutteringsproblemer, mens kun 16 procent af de offentlige og 18 procent af de private virksomheder angav, at de var villige til at acceptere mangler i personlige kvalifikationer (2005:18). Se i øvrigt kapitel 5 for en nærmere beskrivelse af, hvad arbejdsgivere forsøger at observere ved jobsamtaler.

**Tabel 3.7: Begrundelser for at bruge uformelle kontakter i forbindelse med rekruttering**

	<b>Afgørende betydning</b>	<b>Stor betydning</b>	<b>Nogen betydning</b>	<b>Ingen betydning</b>	<b>Ved ikke</b>	<b>N</b>
Sikrer fagligt kvalificerede ansøgere	25	57	15	2	1	1073
Sikrer ansøgere, der hurtigt kan tilpasse sig socialt	21	54	20	3	2	1074
Det er en hurtig måde	13	51	27	8	1	1068
Det er en billig måde	8	28	29	34	2	1067

At uformelle kontakter er en hurtig måde at sprede information på, har også betydning for virksomhederne. 13 procent siger »afgørende« og 51 procent siger »stor betydning«, men der er også en betydelig del, hvor det forhold kun har »nogen« (27 procent) eller »ingen betydning« (8 procent). Endelig viser tabellen, at for de fleste virksomheder er det ikke ressourcespørgsmålet, der er afgørende for brugen for uformelle kanaler. Kun 8 procent siger, at det er afgørende og 28 procent siger, at det er af stor betydning. De resterende virksomheder angiver, at det kun har

nogen (29 procent) eller ingen betydning (34 procent). Samlet set viser tabellen dog, at virksomheder har flere gode grunde til at anvende uformelle kanaler.

Resultaterne dækker dog over visse forskelle mellem forskellige typer af virksomheder. I tabel 3.8 vises sammenhængen mellem størrelse, typisk lønniveau på virksomheden (medianindkomst), branche og vurderingen af de forskellige fordele ved brug af uformelle kanaler. Virksomhedernes størrelse har ikke den store betydning for vurderingen af fordelene ved at bruge uformelle kanaler. Dog er der en signifikant tendens til, at de reducerede omkostninger ved uformelle kanaler spiller en mindre rolle for virksomheder med under 20 ansatte end for de større virksomheder. Det passer godt med, at de mindste virksomheder samtidigt finder argument om fagligt kvalificerede ansøgere vigtigere end de største virksomheder. Det estimeres, at chancen for, at de små virksomheder finder kvalifikationsargumentet af »afgørende« eller »stor« betydning er 2,8 gange større end for de største virksomheder. Pga. af det begrænsede antal helt små virksomheder er sammenhængen ikke signifikant på 0,05 niveau, men dog på 0,10 niveau. Noget tyder således på, at de mindste virksomheder kan have vanskeligere ved at tiltrække kvalificeret arbejdskraft gennem de formelle kanaler, hvorfor uformelle kanaler bliver mere attraktive. Der er også en tendens til, at de helt store virksomheder ikke vurderer argumentet om social tilpasning så kraftigt som de øvrige virksomheder, men igen er sammenhængen ikke statistisk signifikant (på 0,05 niveau).

Den klareste sammenhæng viser sig mellem det typiske lønniveau (målt på medianindkomsten i virksomheden) og vurdering af fordelene med uformel rekruttering. For virksomheder, hvor lønniveauet ligger under 250.000 kr. årligt, betyder reducere omkostninger ved uformelle kanaler mere end for de øvrige virksomheder. Det estimeres, at disse virksomheder henholdsvis har 1,89 (under 200.000) og 1,85 (200.000–249.999) gange større

**Tabel 3.8: Sammenhæng mellem antal ansatte, typisk lønniveau (median indkomst), branche og begrundelser for brug af uformelle kanaler. Binær logistisk regression (1 = afgørende eller stor betydning, 0 = nogen eller ingen betydning). Odds-ratio og signifikansniveau.**

<b>Afhængig variabel:</b>	<b>Fagligt kvalifice-rede</b>	<b>Socialt let at tilpasse</b>	<b>En hurtig måde</b>	<b>En billig måde</b>
Under 20 ansatte	2,80 <sup>ns</sup>	1,23 <sup>ns</sup>	0,88 <sup>ns</sup>	0,42*
20–59	1,07 <sup>ns</sup>	1,17 <sup>ns</sup>	1,13 <sup>ns</sup>	1,16 <sup>ns</sup>
60–99	1,03 <sup>ns</sup>	1,16 <sup>ns</sup>	1,25 <sup>ns</sup>	0,99 <sup>ns</sup>
100–139 ansatte	1,06 <sup>ns</sup>	1,32 <sup>ns</sup>	1,05 <sup>ns</sup>	0,85 <sup>ns</sup>
140 og derover	Ref.	Ref.	Ref. <sup>ns</sup>	Ref.
Under 200.000 kr. årligt	0,70 <sup>ns</sup>	1,32 <sup>ns</sup>	1,21 <sup>ns</sup>	1,89*
200.000–249.999 kr.	0,85 <sup>ns</sup>	1,40 <sup>ns</sup>	1,19 <sup>ns</sup>	1,85**
250.000–299.999 kr.	1,22 <sup>ns</sup>	1,64*	1,07 <sup>ns</sup>	1,11 <sup>ns</sup>
300.000–349.999 kr.	1,12 <sup>ns</sup>	1,28 <sup>ns</sup>	1,32 <sup>ns</sup>	1,27 <sup>ns</sup>
350.000 eller derover	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Bygge og anlæg	1,88*	1,46 <sup>ns</sup>	1,08 <sup>ns</sup>	0,70 <sup>ns</sup>
Handel og reparations-virksomhed	1,36 <sup>ns</sup>	1,01 <sup>ns</sup>	1,23 <sup>ns</sup>	0,78 <sup>ns</sup>
Hotel og restauration, Forlystelser, kultur, sport og anden service virk-somhed	1,09 <sup>ns</sup>	1,35 <sup>ns</sup>	1,49 <sup>ns</sup>	1,02 <sup>ns</sup>
Transport virksomhed	0,69 <sup>ns</sup>	0,77 <sup>ns</sup>	0,89 <sup>ns</sup>	0,77 <sup>ns</sup>
Pengeinstitutter, finansie-rings – og forsikringsvirk-somhed	1,12 <sup>ns</sup>	1,10 <sup>ns</sup>	0,65 <sup>ns</sup>	0,41*
Fast ejendom, udlejning, forretningservice mv.	1,53 <sup>ns</sup>	0,99 <sup>ns</sup>	1,14 <sup>ns</sup>	0,98 <sup>ns</sup>
Industri	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
N	1064	1063	1062	1056
Nagelkerke	0,03	0,02	0,01	0,04

\* Signifikant på 0,05 niveau; \*\* signifikant på 0,01 niveau.

chance end virksomheder med lønindkomster på 350.000 eller derover for at finde omkostningsargument af »afgørende« eller »stor« betydning. Der er også en tendens til, at argumentet om hurtig social tilpasning betyder mindre på virksomheder, hvor det typiske lønniveau er på 350.000 eller derover.

For det tredje viser tabel 3.8, at branche enkelte steder har en selvstændig effekt på vurderingen af fordelene. Argument om fagligt kvalificerede vurderes vigtigere i bygge- og anlægssektoren (odds-ratio 1,88 signifikant på 0,05 niveau) og i sektoren for fast forretningsservice mv. (odds-ratio 1,53, men kun signifikant på 0,11 niveau) end i industrisektoren. Mht. hurtig social tilpasning skiller bygge- og anlægssektoren sig ud ved igen at vægte argument højere end de andre sektorer (odds-ratio 1,46, men kun signifikant på 0,16). Mht. hurtig rekruttering skiller hotel, restaurations og forlystelse mv. sig ud ved lægge stærkere vægt på det argument. Det skyldes formentlig, at denne branche ofte er præget af ordrer, der ofte kommer med få dages varsel. Endelig viser tabel 3.8, at industrivirksomhederne skiller sig ud ved at lægge større vægt på ressourceargumentet end de fleste øvrige brancher. Forskellen mellem industrivirksomhederne og pengeinstitutter mv. er signifikant og forskellen mellem industrivirksomhederne og bygge- og anlægsvirksomhederne er signifikant på 0.11 niveau.

Samlet set peger virksomheder generelt på faglig kvalificering og social tilpasning som de vigtigste begrundelser for at bruge uformelle kanaler. Men udover denne hovedkonklusion er der variationer mellem virksomhederne, der også er interessante. Idealtypisk vil ressourcehensynet være vigtigst for lavtlønsvirksomheder indenfor industrisektoren. Kvalifikationshensynet vil idealtypisk være vigtigst for virksomheder med under 20 ansatte indenfor bygge- og anlægsbranchen og fast ejendom, udlejning mv. Hastighedshensynet er vigtigst indenfor restauration og forlystelsesbranchen. Og endelig er social tilpasning vigtigst indenfor bygge- og anlæg og restaurationsbranchen. Udover into-



lerance er en mulig forklaring, at både bygge og anlæg og restaurations- og forlystelesbranchen er præget af virksomheder med stor personale gennemstrømning, hvorfor det er vigtigt, at den ansatte arbejdskraft kan arbejde effektivt fra dag ét. Det forøger formentlig disse virksomheders bekymring for »lemon-risikoen« ved ansættelse af ledige, hvilket nærmere bliver analyseret i det næste kapitel.

## Rekrutteringskanaler og informationsmangel

I dette kapitel har vi forsøgt at forklare ledighedsparadokset ved at beskrive og analysere arbejdsgivernes måde at annoncere nye stillinger på. Det blev tydeliggjort, at et direkte match mellem arbejdsgivernes ubesatte stillinger og de ledige registret i jobcentrenes CV-bank ikke er så simpelt endda. Først og fremmest dokumenterede kapitlet, at virksomhederne i høj grad fravælger at annoncerer nye stillinger gennem jobcentrene – selv virksomheder, der har ubesatte stillinger. Sådan har det formentlig altid været og teoretisk er det fuldt forståeligt, at virksomhederne søger den mest produktive arbejdskraft og forsøger at undgå »lemons«. Det er imidlertid bemærkelsesværdigt, at en højkonjunktur med rekordlav ledighed tilsyneladende ikke har forøget brugen af jobcentrene. Talmaterialet er usikkert, men tilsyneladende er andelen af private virksomheder, der henvender sig til AF for at få en ledig formidlet/henvist, ikke steget i takt med, at ledigheden er faldet. Og hvad angår de offentlige virksomheder er andelen, der benytter formidlet/henvist arbejdskraft fra jobcentrene, faldet. Måske kan det skyldes etablering af Jobnet og jobcentrenes mindre fokus på formidling/henvisning. I det følgende kapitel vil vi imidlertid argumentere for, at det også kan være arbejdsgivernes opfattelse af »restgrupperne«, der dæmper ønsket om at rekruttere via jobcentrene.

Under alle omstændigheder er situation den, at de ledige er afhængige af virksomhedernes »normale« annonceringskanaler. Her viste kapitlet, at brugen af Internettet er stærkt stigende. Datamaterialet giver desværre ikke mulighed for at skelne mellem arbejdsgivernes brug af det offentlige Jobnet og andre websites, men alt andet lige gør Internettet information om jobåbninger mere bredt tilgængelig. Vi kunne imidlertid også dokumentere, at virksomhederne stadig i høj grad gør brug af uformelle annonceringsformer. Annoncering via egne medarbejdere var således omtrent lige så hyppig og vigtig som annoncering via Internet og aviser. Som forventet pga. konjunktursituationen anvendte hovedparten af virksomhederne en blanding mellem formelle og uformelle annonceringsformer. Ikke desto mindre kunne det dokumenteres, at omkring 10 procent af de private virksomheder annoncerede »rent uformelt«. Det gjorde sig endda specielt gældende i nogle af de brancher (transport, bygge- og anlæg og hotel og restauration), der ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsens opgørelser havde mange ubesatte stillinger. »Ren uformel« annoncering var også mere udbredt i mindre virksomheder og i virksomheder med lavt uddannelsesniveau. I praksis er stillinger i disse virksomheder således kun tilgængelige via sociale kontakter og »mund-til-mund« metoden, hvilket gør det vanskeligt for ledige med et begrænset netværk.

I en situation med manglende arbejdskraft kan den »rene uformelle« annoncering virke paradoksal. Formentlig er annonceringsformerne i nogen grad traditionsbestemt, men jævnfør kapitel 2 har virksomhederne også gode rationelle grunde til at foretrække uformel annoncering. Ifølge virksomhedernes egne angivelser var de to vigtigste fordele, at det gav kvalificerede ansøgere og ansøgere, der hurtigt kunne tilpasse sig socialt på arbejdspladsen. Betydning af sociale kompetencer fremgik også tydeligt af arbejdsgivernes langt mindre villighed til – i en situation med mangel på arbejdskraft – at gå på kompromis med personlige kvalifikationer end med faglige kvalifikationer.

Der var også visse interessante branchespecifikke forskelle i begrundelserne for at bruge uformel rekruttering. Indenfor bygge- og anlægssektoren fremhævede man f.eks. fordele som kvalifikationer, social tilpasning og hurtighed. Inden for restaurationsbranchen lagde man specielt vægt på fordele som social tilpasning og hurtighed. Meget tyder således, at specielt i nogle af brancherne med flest ubesatte stillinger opleves fordelene ved uformel rekruttering som værende ganske betydelige.

## KAPITEL 4

# **Virksomhedernes opfattelse af »restgrupperne«**

*Christian Albrekt Larsen*

*...jeg vil være betænkelig ved at ansætte en,  
der har været ledig så langt tid for så tænker man også,  
hvad har personen gjort for at få arbejde«  
Personaleansvarlig i detailhandlen<sup>10</sup>*

Dette kapitel retter opmærksomheden mod virksomhedernes opfattelse af de grupper, der har haft vanskeligst ved at komme ud af ledighed. Konkret vil vi fokusere på virksomhedernes opfattelse af ledige over 50 år, ledige med anden etnisk baggrund og ledige med lang forudgående ledighed. I forrige kapitel argumenterede vi netop for, at opfattelsen af »restgruppen« kunne være en oplagt forklaring på, hvorfor virksomhederne på trods af manglen på arbejdskraft fortsat fravalgte jobcentrene. Nærværende kapitel vil dokumentere, at i en periode med højkonjunktur opfattes længerevarende ledighed som et meget uheldigt signal, hvilket igen giver en mulig forklaring på den samtidige tilstedeværelse af ubesatte jobs og motiverede og kvalificerede ledige. Udover manglende annoncering overfor ledige kan arbejdsgivernes gennemsnitsbetragtninger over produktivitet og »lemonrisiko« også guide grovsortering af indkomne ansøgninger, jf. kapitel 2. Denne effekt er selvfølgelig stærkest i lavkonjunktur, men forrige kapitel viste, at mange private virksomheder fortsat har et betydeligt antal ansøgere, hvilket nødvendiggør en form

---

10 Interview gennemført i foråret 2009.

for »grovsortering« inden jobsamtaler. Endelig kan gennemsnitsbetragtninger også føre til, at virksomhederne helt opgiver jobsamtaler og lader stillingen stå ubesat, hvilket i flaskehalsrapporterne vil fremstå som et forgæves forsøg på rekruttering.

Arbejdsgivernes negative opfattelse af langtidsledige er forståelig, da ledighed i en periode med højkonjunktur, nemt kan tolkes, som andre arbejdsgiveres fravalg, hvilket alt andet lige leder til en forventning om, at »restgruppen« gennemsnitlig er lavproduktiv og tilmed består af mange »lemons«. Men det rejser selvfølgelig spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsgivernes opfattelser stemmer overens med virkeligheden eller ej. Nærværende kapitel vil dokumentere, at arbejdsgivere, der har erfaring med ansættelse af de mest udsatte grupper, og derfor forventes at have mere virkelighsnære opfattelser af grupperne, typisk vurderer usikkerhedsmomenterne som værende mindre end de øvrige virksomheder. Men det vil også blive dokumenteret, at selv virksomheder med erfaring med ansættelse af ledige med lang forudgående ledighed indikerer en betydelig risiko med hensyn til arbejdsmotivation. Kapitlet er inddelt i fire afsnit. I det første beskrives arbejdsgivernes overordnede opfattelse af de udsatte grupper. I det næste beskrives sammenhæng mellem erfaring med udsatte grupper og opfattelse af disse. I det tredje afsnit beskrives virksomhedernes vurdering af udsatte gruppers jobchancer på virksomheden. Endelig afrundes kapitlet med en kort konklusion.

## **Virksomhedernes syn på udsatte grupper af ledige**

Til trods for, at virksomhedernes opfattelser af gennemsnitlig produktivitet og »lemonrisiko« potentielt har stor indflydelse på, hvem der kommer i beskæftigelse og hvem der forbliver ledige,

er der stort set ingen national eller international viden på området. Barron & Bishop (1985) har på baggrund af en survey blandt arbejdsgivere i 1982 vist, at arbejdsgiverne som forventet er mindre hårde i screeningen af ansøgere, når de er stillet overfor en mindre mængde ansøgere per stilling. Barron et al. 1997 har også vist, at det ikke er uvæsentligt, om det er en stilling i bunden eller i toppen af virksomhedshierarkiet, der skal besættes. Det kunne dokumenteres, at arbejdsgivere bruger betragtelig mere tid på at vurdere de indkomne ansøgere til »vigtige« stillinger, der forudsætter et højt uddannelsesmæssigt niveau.

Udover den oplagte skelnen mellem ansøgere, der kommer fra ledighed, (dvs. personer, der er blevet valgt *fra* af andre virksomheder), og ansøgere, der kommer fra beskæftigelse i andre firmaer (dvs. personer, der er valgt *til* af andre virksomheder), er det derfor vanskeligt nærmere at indkredse de kategorier, som arbejdsgivere typisk »grovsorterer« ansøgere ud fra. En mulig pejling er dog at se på de grupper af ledige, som tilsyneladende har haft sværest ved at komme ind på arbejdsmarkedet. I den danske kontekst viste en panelundersøgelse, der fulgte længerevarende ledige fra 1994 til 1999 (Albrekt Larsen 2003c), at specielt ledige over 50 år og ledige med indvandrebaggrund havde haft vanskeligt ved at komme i beskæftigelse. Der er ingen tvivl om, at den fortsatte højkonjunktur i perioden fra 1999 til 2008 gjorde det lettere for disse grupper, at komme i beskæftigelse. Men der var dog fortsat i perioden fra 2006 til 2008 en »overledighed« blandt indvandrere. Ældre havde ikke længere en »overledighed«, men de havde fortsat sværere ved at komme i beskæftigelse, hvis de først havde oplevet ledighed (se kapitel 6). Derfor er virksomhederne blevet bedt om at angive de væsentligste usikkerhedsmomenter ved at ansætte disse to grupper af ledige. Noget overraskende viste panelundersøgelsen også, at længden af forudgående ledighed, forud for 1994, ikke havde kraftig indflydelse på chancer for genbeskæftigelse. Det kunne

imidlertid skyldes, at arbejdsgiverne var bevidste om, at det var den forudgående langvarige lavkonjunktur, der var årsagen til længerevarende ledighed og ikke andre virksomheders fravalg af personerne. Her er situation, som allerede nævnt, anderledes omkring 2006, hvorfor vi også bad virksomhederne om at angive de væsentligste usikkerhedsmomenter ved at ansætte ledige med lang forudgående ledighed, se tabel 4.1.

**Tabel 4.1: Virksomhedernes angivelse af væsentligste usikkerhedsmomenter ved at ansætte ledige over 50 år, med anden etnisk baggrund og med lang forudgående ledighed**

	Ledige over 50 år	Ledige med anden etnisk bag- grund	Ledige med lang for- udgående ledighed
Ingen usikkerhedsmomenter	61	26	0
Manglende faglige kvalifikationer	10	24	48
Manglende omstillingsparathed	27	10	44
Manglende omstillingsevne	24	0	43
Manglende arbejdsmotivation	0	12	81
»Kemien i forhold til øvrige ansatte«	15	34	20
»Kemien i forhold til overordnede«	6	0	0
»Kemien i forhold til kunderne«	0	0	10
Dårlig helbredstilstand	15	*	*
Manglende sprogkunderskaber	*	74	*
Andet	0	0	0
N	1637	1654	1455

\* Ikke stillet for de pågældende grupper.

Formulering: Hvad der de væsentligste usikkerhedsmomenter ved at ansætte ledige (over 50 år/med anden etnisk baggrund/med lang forudgående ledighed)?

Procenter summer ikke til 100, da man kunne afkrydse flere end ét usikkerhedsmoment.

Virksomheder der ikke har afkrydset minimum ét af svarerne er ekskluderet.

Først og fremmest kan man bemærke, i hvilken grad virksomhederne angiver, at der ikke er særlige usikkerhedsmomenter ved de nævnte grupper. I forhold til de ældre angiver 61 procent således, at der ikke er væsentlige usikkerhedsmomenter knyttet til ansættelse af ledige over 50 år, mens de resterende 39 procent angiver ét eller flere usikkerhedsmomenter. Umiddelbart tyder resultatet på, at i over halvdelen af landets private virksomheder vil ældre ledige (i konjunktursituation i 2006) ikke være udsat for statistisk diskrimination. Med hensyn til ledige med indvandrerbaggrund er det kun 26 procent, der angiver, at der ingen væsentlige usikkerhedsmomenter er knyttet til ansættelse af ledige med anden etnisk baggrund, dvs. 74 procent angiver væsentlige usikkerheder. Endelig angiver samtlige virksomheder, at der er væsentlige usikkerhedsmomenter ved at ansætte ledige med lang forudgående ledighed. Meget tyder således på, at længerevarende ledighed i 2006 er et værre signal end alderdom og indvandrerbaggrund, hvilket støtter det teoretiske ræsonnement i kapitel 2.

For ledige med lang forudgående ledighed hæfter virksomhederne sig specielt ved risikoen for manglende arbejdsmotivation; 82 procent angiver dette, som et væsentligt usikkerhedsmoment. Motivation er således et vigtigere usikkerhedsmoment end manglende faglige kvalifikationer, der angives af 48 procent. Dette kan skyldes, at motivation er mindre observerbart end kvalifikationer, hvorfor det opleves som et større usikkerhedsmoment. Manglende omstillingsparathed (44 procent) og manglende omstillingsevne (43 procent) opfattes også som væsentlige usikkerhedsmomenter ved langtidsledige – og det er igen nogle forhold, der ikke umiddelbart kan observeres. 20 procent nævner også »kemien i forhold til øvrige ansatte« og 10 procent angiver »kemien i forhold til kunderne«. Kun »kemien i forhold til de overordnede« nævnes ikke som et væsentligt usikkerhedsmoment ved ansættelse af ledige med lang forudgående ledighed. Samlet set er der således ingen tvivl om, at de personaleansvar-



lige angiver en række usikkerhedsmomenter ved ansættelse af denne gruppe, hvilket styrker bogens teoretiske forklaring på ledighedsparadokset (se kapitel 2).

De fleste virksomheder angiver også, som allerede nævnt, særlige usikkerhedsmomenter ved ansættelser af ledige med anden etnisk baggrund, men bekymringerne er mere koncentrerede. Den klart vigtigste usikkerhed er manglende sprogkundskaber, hvilket nævnes af 74 procent af virksomhederne. Sprogkundskaber er også vanskelige at observere i ansøgninger (men relativt nemme at afklare ved en jobsamtale) og det er indlysende, at spredningen i gruppen er meget stor – nogle har gode dansk-kundskaber, mens andre har meget dårlige dansk-kundskaber, dvs. selvom de gennemsnitlige dansk-kundskaber kan være rimelige er der stadig chance for at få en sproglig »lemon«. Den næstvigtigste usikkerhed er »kemien« i forhold til øvrige ansatte, hvilket angives af 34 procent af virksomhederne. Til gengæld nævner ingen af virksomhederne »kemien« i forhold til kunderne, hvilket mht. ledige med lang forudgående ledighed, var en bekymring hos 10 procent af virksomhederne. Der er heller ingen virksomheder, der nævner »kemien« i forhold til overordnede. Det er således primært samspillet mellem indvandrere og allerede ansatte, der bekymrer de personaleansvarlige. Endelig angiver 24 procent manglende kvalifikationer, som et usikkerhedsmoment, 12 procent angiver arbejdsmotivation, 10 procent angiver manglende omstillingsparathed, men ingen nævner manglende omstillingsevne. På alle disse parametre ligger ledige med anden etnisk baggrund markant bedre placeret end ledige med lang forudgående ledighed.

Ledige over 50 år opfattes som allerede nævnt som værende den mindst usikre af de tre grupper. 39 procent angiver dog væsentlige usikkerhedsmomenter og de to væsentligste usikkerhedsmomenter handler om omstillingsparathed (27 procent) og omstillingsevne (24 procent), dvs. bekymring om, hvorvidt de ældre ledige vil og kan omstille sig. De to næstvigtigste usik-

kerheder, angivet af 15 procent, er dårligt helbred og »kemien« i forhold til øvrige ansatte. Endelig angiver 10 procent usikkerhed om kvalifikationer og 6 procent angiver »kemien i forhold til de overordnede«. I modsætning til de to øvrige grupper, angiver ingen virksomheder manglende arbejdsmotivation. Der er heller ingen, der angiver »kemien« i forhold til kunderne.

## **Virksomhedernes erfaringer og syn på udsatte grupper**

Baggrunden for de personaleansvarliges opfattelse af de udsatte grupper er vanskelig at kortlægge.

På nogle områder er der formentlige tale om reelle erfaringsbaserede bekymringer, hvor ansættelse kan give virksomheden reelle problemer, mens der på andre områder kan være tale om stereotype billeder, der ikke har hold i virkeligheden. For at nærme os spørgsmålet om myter versus realiteter sammenlignes svarene fra virksomheder, der har erfaringer med disse grupper, med virksomheder, der ikke har erfaringer. Ideen er, at virksomhederne, der har erfaringer med at ansætte disse grupper, kan basere deres svar på reelle erfaringer.

I tabel 4.2 har vi ved hjælp af registeroplysninger fra 2004 opgjort, hvor stor en andel indvandrere, som virksomheden har ansat. Cirka en tredjedel havde slet ingen indvandrere ansat, en tredjedel havde mellem 1–5 procent ansat og den sidste tredjedel havde 5 procent eller flere indvandrere ansat. Blandt sidstnævnte virksomheder angiver 32 procent, at der ingen væsentlige usikkerhedsmomenter er ved ansættelse af ledige indvandrere. Den tilsvarende andel er 26 procent blandt virksomhederne med 1–5 procent indvandrere og 20 procent blandt virksomheder helt uden indvandrere. Generelt er der således en tendens til, at virksomhederne med erfaring med ansættelse af indvandrere oplever usikkerhedsmomenterne som værende mindre. Men forskellene

**Tabel 4.2: Sammenhæng mellem andel indvandrere på virksomheden<sup>1</sup> og angivelse af væsentligste usikkerhedsmomenter ved at ansætte ledige med anden etnisk baggrund**

	<b>5% eller flere indvandrere</b>	<b>1-5% indvandrere</b>	<b>0% indvandrere</b>
Ingen usikkerhedsmomenter	32	26	20
Manglende sprogkunderskaber	71	74	77
»Kemien i forhold til øvrige ansatte«	27	32	44
Manglende faglige kvalifikationer	21	24	26
Manglende arbejdsmotivation	11	10	16
Manglende omstillingsparathed	8	10	13
Manglende omstillingsevne	0	0	0
»Kemien i forhold til overordnede«	0	0	0
»Kemien i forhold til kunderne«	0	0	0
Andet	0	0	0
N	543	575	536

Procenter summer ikke til 100, da man kunne afkrydse flere end ét usikkerhedsmoment.

Virksomheder der ikke har afkrydset minimum ét af svarerne er ekskluderet.

1 Baseret på registeroplysninger om andel Indvandrere på virksomheden i 2004. Indvandrere defineret som en samlet betegnelse for Danmarks statistiks gruppering af indvandrere og efterkommere.

Vejet data.

varierer fra område til område. Den største forskel findes med mht. til »kemien« i forhold til de øvrige ansatte. Næsten halvdel af virksomhederne, der udelukkende har danskere ansat, opfatter det som et væsentligt usikkerhedsmoment, mens andelen kun er 27 procent blandt de mest »erfarne« virksomheder. Forskellene er mindre på de andre områder. Hovedparten af de »erfarne« virksomheder, 71 procent, nævner også manglende sprogkunderskaber som et væsentligt usikkerhedsmoment. Andelen er større for de uerfarne virksomheder, men det tyder alligevel på

reelt eksisterende usikkerheder. Endelig er der kvalifikationer, arbejdsmotivation og omstillingsparathed, hvor de »erfarne« også vurderer usikkerhedsmomenter som værende lidt mindre end de uerfarne virksomheder. Samlet set vidner det om, at nogle af usikkerhedsmomenterne formentligt bliver overdrevet i de mest »uerfarne« virksomheder.

Nogenlunde det samme mønster gør sig gældende med hensyn til usikkerhedsmomenter ved ansættelse af ældre ledige. I tabel 4.3 er virksomhederne delt op efter andel ansatte over 50 år. Cirka 7 procent, de mest »uerfarne«, havde under 5 procent

**Tabel 4.3: Sammenhæng mellem andel over 50 årige på virksomheden<sup>1</sup> og angivelse af væsentligste usikkerhedsmomenter ved at ansætte ledige over 50 år**

	<b>40–100% over 50 årige</b>	<b>5–39% over 50 årige</b>	<b>Under 5 pct. over 50 årige</b>
Ingen usikkerhedsmomenter	66	62	45
Manglende omstillingsparathed	20	27	30
Manglende omstillingsevne	21	25	29
»Kemien i forhold til øvrige ansatte«	13	14	41
Dårlig helbred	15	16	12
Manglende faglige kvalifikationer	9	10	12
»Kemien i forhold til overordnede«	5	6	7
Manglende arbejdsmotivation	0	0	0
»Kemien i forhold til kunderne«	0	0	0
Andet	0	0	0
N	174	1353	110

Procenter summer ikke til 100, da man kunne afkrydse flere end ét usikkerhedsmoment.

Virksomheder der ikke har afkrydset minimum ét af svarerne er ekskluderet. Vejet data.

1 Baseret på registeroplysninger fra 2004.

medarbejdere, der var over 50 år. De 10 procent mest »erfarne« havde 40 procent ældre medarbejdere eller flere. Derimellem ligger den store gruppe af virksomheder, der har mellem 5–39 procent over 50 årige medarbejdere. Blandt de mest »erfarne« virksomheder angiver 66 procent, at der ikke er væsentlige usikkerhedsmomenter knyttet til ansættelse af ældre ledige. Den tilsvarende andel er 45 procent blandt de mest »uerfarne« virksomheder, dvs. igen opleves opsikkerhedsmomenterne som værende større blandt de mest »uerfarne« virksomheder. Og igen er der størst forskel på spørgsmålet om »kemien« i forhold til de øvrige ansatte. Blandt virksomheder med under 5 procent over 50 årige angiver 41 procent, at det er et væsentligt usikkerhedsmoment, mens den tilsvarende andel kun er henholdsvis 13 og 14 procent i de øvrige to grupper af virksomheder. De »erfarne« virksomheder er også lidt mindre bekymrede for omstillingsparathed og omstillingsevne, mens forskellene er ret begrænset med hensyn til kvalifikationer og »kemi« i forhold til overordnede. Endelig er det interessant, at lidt flere af de »erfarne« (15 procent) og de »mellemerfarne« (16 procent) end blandt de »uerfarne« (12 procent) angiver dårligt helbred som et væsentligt usikkerhedsmoment. Samlet set tyder resultaterne således på, at de »uerfarne« primært er usikre på »kemien« med de øvrige ansatte, formentlig overdriver usikkerheden mht. ældres evne og vilje til omstilling og måske underdriver usikkerheden om helbredsproblemer en smule.

Med hensyn til usikkerhedsmomenterne ved at ansætte ledige med lang forudgående ledighed er det vanskeligere at finde tegn på »overdrivelse« blandt de »uerfarne«. I tabel 4.4 har vi delt virksomhederne op efter andel af ansatte på virksomheden, der siden deres indtræden på arbejdsmarkedet har haft over 3 års ledighed. Blandt de helt »uerfarne« finder vi de 13 procent af virksomhederne, der ikke har én eneste medarbejder med en sådan arbejdsløshedserfaring. Blandt de mest »erfarne« finder vi de 11 procent virksomheder, hvor over 20 procent eller flere af de

ansatte har en sådan erfaring. Herimellem ligger den store gruppe af virksomheder, der har mellem 1–20% medarbejdere med en sådan arbejdsløshedserfaring. Det er ikke et perfekt mål, da mange kortvarige ledighedsperioder kan forstyrre billedet, men der viser sig trods alt nogle interessante forskelle.<sup>11</sup>

**Tabel 4.4: Sammenhæng mellem andel med kumuleret ledighedsgrad på over 3 år<sup>1</sup> og angivelse af væsentligste usikkerhedsmomenter ved at ansætte ledige med lang forudgående ledighed**

	<b>21–100%</b>	<b>1–20%</b>	<b>0%</b>
Ingen usikkerhedsmomenter	0	0	0
Manglende arbejdsmotivation	88	80	81
Manglende omstillingsevne	48	43	40
Manglende faglige kvalifikationer	42	48	54
Manglende omstillingsparathed	44	45	41
»Kemien i forhold til øvrige ansatte«	17	19	26
»Kemien i forhold til kunderne«	8	9	16
»Kemien i forhold til overordnede«	0	0	0
Dårligt helbred	0	0	0
Andet	0	0	0
N	167	1103	185

Procenter summer ikke til 100, da man kunne afkrydse flere end ét usikkerhedsmoment.

Virksomheder der ikke har afkrydset minimum ét af svarerne er ekskluderet.

1 Baseret på registeroplysninger fra 2004. Kumuleret ledighed er regnet fra 1980 og frem.

Vejet data.

11 Der er også forsøgt med et andet mål, hvor de »erfarne« afgrænses til de 7 procent af virksomhederne, der i 2004 havde én eller flere ansat, som havde været langtidsledig i 2002 eller 2003. De »uerfarne« er virksomheder, der ikke fornyeligt har ansat langtidsledige. Det giver tilsvarende »retninger« på resultaterne, men dog mindre forskelle.

Først og fremmest er det interessant at bemærke, at ingen af de »erfarne« angiver, at der ikke er væsentlige usikkerhedsmomenter knyttet til ansættelse af ledige med lang forudgående ledighed. De »erfarne« angiver ligesom de »uerfarne« også usikkerhed mht. arbejdsmotivation, som det vigtigste parameter. Lidt flere af de »erfarne«, 88 procent, angiver endda dette usikkerhedsmoment. Manglende omstillingsevne angives også af lidt flere blandt de »erfarne«, 48 procent, end blandt de helt »uerfarne«, 40 procent. Mht. omstillingsparathed er der ikke nævneværdig forskel. Til gengæld er de »erfarne« mindre bekymret for manglende kvalifikationer, 42 procent, end blandt de »uerfarne«, 54 procent. Endelig er de »erfarne«, som forventet, også mindre bekymret for »kemien« overfor de øvrige ansatte (17 procent) og kunderne (8 procent) end de helt »uerfarne« (henholdsvis 26 og 16 procent). Resultaterne tyder således på, at »erfaring« ikke reducerer bekymringen mht. arbejdsmotivation og omstillingsevne, snarere tværtimod, men til gengæld reducerer bekymring med hensyn til kvalifikation og »kemi«.

Baseret på vores virksomhedsdata er det vanskeligt nærmere at indkredse de personaleansvarliges opfattelser af usikkerhedsmomenter, der potentielt kan lægge til grund for fravælgelse af specielle grupper. Det skal også bemærkes, at surveyundersøgelsen ved at spørge om »usikkerhedsmomenter« bevisst har forsøgt at måle virksomhedernes oplevelse af »lemonrisiko«. De »erfarne« angivelse af manglende motivation som usikkerhedsmoment ved ansættelse af langtidsledige, der umiddelbart strider imod rækken af surveyundersøgelsen blandt langtidsledige, se kapitel 1, er således ikke nødvendigvis udtryk for en gennemsnitsbetragtning. I Akerloft's termer kan man sige, at selvom man har købt mange udmærkede brugte biler vil blot ét køb af en »mandagsbil« forøge bevidstheden om usikkerhedsmomentet. En sådan fortolkning understøttes af Madsen et al., der netop undersøgte, hvordan arbejdsgivere, der i foråret 2006 havde bedt Arbejdsformidlingen om at få henvist arbejdskraft, generelt

vurderede motivationen hos de henviste. Her vurderede et flertal af disse »erfarne« arbejdsgivere, at den henviste arbejdskraft i »høj grad« (21 procent) eller »i nogen grad« (47 procent) var motiveret; 27 procent angav »i mindre grad« og kun tre procent angav »slet ikke«. Men Akerloft's teoretiske argument er netop, at det er tilstedeværelsen af »mandagsbiler«, der forhindrer, at det store flertal af ganske udmærkede brugte biler bliver solgt (se kapitel 2). I de følgende afsnit vil vi nærmere analysere, hvorledes de oplevede usikkerhedsmomenter påvirker gruppernes jobchancer.

## **Virksomhedernes vurdering af udsatte gruppers jobmuligheder**

Det er en implicit antagelse i ovenstående, at opfattelserne af de udsatte grupper påvirker deres chancer for at komme i beskæftigelse. Antagelsen kan underbygges med en sammenhæng mellem disse vurderinger og disse gruppers generelle beskæftigelsessituation. De medvirkende virksomheder er imidlertid også direkte blevet spurgt, hvorledes de vurderer disse gruppers muligheder for at få job på den pågældende virksomhed, hvilket giver et mere direkte mål for sammenhængen. Tabel 4.5 viser som forventet, at blandt de tre grupper har ledige over 50 år de bedste jobmuligheder. Kun 4 procent af virksomhederne angiver, at de ældre ledige har »meget begrænsede muligheder« og kun 19 procent angiver »begrænsede muligheder«. Omvendt angiver 60 procent »gode muligheder« og 14 procent angiver »meget gode« muligheder. Det stemmer overens med, at mange af virksomhederne angav, at der ikke var særlige usikkerhedsmomenter ved ansættelse af ældre ledige.

Arbejdsgiverne angav flere usikkerhedsmomenter mht. til ansættelse af ledige med indvandrerbaggrund, men ikke desto mindre vurderes deres jobmuligheder at være nogenlunde på



niveau med mulighederne for ældre ledige. Kun 6 procent angiver »meget begrænsede muligheder« og kun 21 procent angiver »begrænsede muligheder«. Endelig viser tabel 4.5, som forventet, at ledige med lang forudgående ledighed har markant dårligere jobmuligheder. 23 procent angiver således, at gruppen har »meget begrænsede muligheder« og 50 procent angiver »begrænsede muligheder«.

**Tabel 4.5: Virksomhedernes vurdering af udsatte gruppers mulighed for at få job på virksomheden**

	<b>Meget gode muligheder</b>	<b>Gode muligheder</b>	<b>Begrænsede muligheder</b>	<b>Meget begrænsede muligheder</b>	<b>Ved ikke</b>	<b>N</b>
Ledige over 50 år	14	60	19	4	3	1708
Ledige med anden etnisk baggrund	10	58	21	6	5	1711
Ledige med lang forudgående ledighed	3	21	50	23	4	1703

I det følgende forsøger vi nærmere at beskrive variationerne i virksomhedernes vurdering af jobmuligheder for udsatte grupper. Det gøres ved hjælp af en statistisk model, der estimerer chancen for, at en virksomhed angiver »begrænsede« eller »meget begrænsede« muligheder. Modellen inkluderer virksomhedsstørrelse, lønniveau, branche, erfaring med udsatte grupper og tilstedeværelsen af en formuleret ældre- og indvandrepolitik.

Med hensyn til virksomhedernes størrelse viser det sig specielt at have indflydelse på jobmulighederne for ledige med anden etnisk baggrund. Det estimeres således, at virksomheder med under 20 ansatte har 3,08 gange større chance for at svare »begrænsede« eller »meget begrænsede muligheder« end virksomheder

med 140 ansatte eller flere. Chancen for virksomheder med 20–59 ansatte er 1,93 gange større og klart signifikant. Der er også forskelle mellem virksomheder med 60–99 ansatte og 100–139 ansatte og de helt store virksomheder, men forskellene er mindre og ikke kraftige nok til at blive signifikante. Analysen viser også, at ledige med lang forudgående ledighed har større jobchancer på de store end på de små virksomheder. Forskellene er ikke helt så kraftige, men dog signifikante mht. virksomheder med 20–59 og 60–99 ansatte. Chancen for, at virksomheder med under 20 ansatte svarer begrænsede muligheder, er 1,54 gange større end på de helt store virksomheder, men pga. det begrænsede antal virksomheder med under 20 ansatte i stikprøven bliver forskellen ikke signifikant. Endelig viser det sig, at størrelsen ikke påvirker ældre lediges jobmuligheder. Dog ses en tendens til mindre jobchancer på de mindste virksomheder, men igen bliver forskellen ikke statistisk sikker. Samlet set er dog ingen tvivl om, at de udsatte grupper har mindre chancer på mindre virksomheder.

Jævnfør kapitel 2 giver det god mening, at mindre virksomheder er mere bekymrede overfor potentielt at ansætte en »lemon«. Analogien skal forstås på den måde, at hvis en forhandler opkøber et stort antal brugte biler, vil inklusion af en enkelt »mandagsbil« ikke betyde så meget; gennemsnitligt vil opkøberen ikke blive snydt. Hvis en person derimod kun opkøber én enkelt bil, vil det have stor betydning, at der er tale om en »mandagsbil«, og vedkomne vil blive snydt. Den samme mekanisme kan formentlig forklare større virksomheders større åbenhed overfor ansættelse af grupper, hvor spredningen i produktiviteten er stor. Det er også en strategisk rationel forklaring på, at de store virksomheder i mindre grad annoncerede stillinger »rent uformelt«, se forrige kapitel.

Med hensyn til det gennemsnitlige lønniveau på virksomheden (medianlønnen) viser det sig at påvirke jobchancerne for ledige med lang forudgående ledighed. Virksomheder med medianlønninger på 350.000 kr. eller mere har således 2,23 gange

større chance for at svare »begrænsede« eller »meget begrænsede« jobmuligheder end virksomheder med medianlønninger under 200.000 kr. Forskellene er herefter faldende, men stadig signifikante for virksomheder med medianlønninger fra 250.000 til 349.999 kr. Der kan således identificeres en klar tendens til, at virksomheder med høje lønniveau angiver begrænsede jobmuligheder for ledige med lang forudgående ledighed. Der er en svag tendens til, at lønniveauet også påvirker vurderingen af ældre lediges jobmuligheder, men forskellene er ikke kraftige nok til at blive statistisk signifikante. Endelig påvirker lønniveauet slet ikke virksomhedernes vurdering af jobmulighederne for ledige med anden etnisk baggrund. Igen peger det i retning af, at forudgående ledighed (i højkonjunktur) er en vigtigere markør for produktivitet end etnisk baggrund og alder.

Med hensyn til sektorer viser tabel 4.6, at med få undtagelser, selv kontrolleret for størrelse og lønniveau, er jobchancerne for udsatte grupper større i industrisektoren end i de øvrige sektorer. Specielt for ældre ledige viser der sig nogle betydelige forskelle. Chancen for, at virksomheder indenfor hotel, restauration, forlystelse mv. svarer »begrænsede muligheder«, er således 3,54 gange større end for industrivirksomhederne. Chancen for begrænsede jobmuligheder for ældre ledige er også signifikant større i sektorerne for fast ejendom, udlejning, forretningsservice mv. (1,90) og handel og reparationsvirksomhed (1,64). Ledige over 50 år har tilsyneladende større chancer i sektoren for pengeinstitutter mv. (0,69) end i industrisektoren, men pga. det begrænsede antal virksomheder er sammenhængen ikke statistisk sikker. Sektorer påvirker også chancerne for ledige med anden etnisk baggrund. Generelt er chancen for angivelse af »begrænsede« eller »meget begrænsede« muligheder større i alle andre sektorer end i industrisektoren (alle odds-ratios over 1.00). Forskellen bliver signifikant for pengeinstitutter mv., hvor chancen for begrænsede muligheder er 2,00 gange større end i industrivirksomheder, og for handel og reparation, hvor chancen er 1,72 gange større. Endelig

**Tabel 4.6: Sammenhæng mellem antal ansatte, typisk lønniveau (median indkomst), branche, »erfaring«, formuleret politik og vurdering af udsatte gruppers jobmuligheder . Binær logistisk regression (1 = begrænsede eller meget begrænsede jobmuligheder, 0 = meget gode eller gode). Odds-ratios og signifikansniveau**

	Ledige over 50 år	Ledige med anden etnisk baggrund	Ledige med lang forudgå- ende ledighed
Under 20 ansatte	1,62 <sup>ns</sup>	3,08**	1,54 <sup>ns</sup>
20–59	1,24 <sup>ns</sup>	1,93**	1,39*
60–99	0,86 <sup>ns</sup>	1,41 <sup>ns</sup>	1,42*
100–139 ansatte	1,00 <sup>ns</sup>	1,35 <sup>ns</sup>	1,08 <sup>ns</sup>
140 og derover	Ref.	Ref.	Ref.
Under 200.000 kr. årligt	Ref.	Ref.	Ref.
200.000–249.999 kr.	0,89 <sup>ns</sup>	0,91 <sup>ns</sup>	1,22 <sup>ns</sup>
250.000–299.999 kr.	1,17 <sup>ns</sup>	0,90 <sup>ns</sup>	1,56*
300.000–349.999 kr.	1,55 <sup>ns</sup>	1,24 <sup>ns</sup>	1,71*
350.000 eller derover	1,66 <sup>ns</sup>	0,94 <sup>ns</sup>	2,23**
Bygge og anlæg	0,78 <sup>ns</sup>	1,44 <sup>ns</sup>	1,53*
Handel og reparationsvirksomhed	1,64**	1,72**	1,32 <sup>ns</sup>
Hotel og restauration, Forlystelser, kultur, sport og anden service virksomhed	3,54**	1,53 <sup>ns</sup>	1,22 <sup>ns</sup>
Transport virksomhed	1,08 <sup>ns</sup>	1,54 <sup>ns</sup>	0,74 <sup>ns</sup>
Pengeinstitutter, finansierings – og forsikringsvirksomhed	0,69 <sup>ns</sup>	2,00*	1,19 <sup>ns</sup>
Fast ejendom, udlejning, forret- ningsservice mv.	1,90**	1,46 <sup>ns</sup>	1,14 <sup>ns</sup>
Industri	Ref.	Ref.	Ref.
»Erfarne« 2004	Ref.	Ref.	Ref.
»Mellem erfarne« 2004	0,85 <sup>ns</sup>	2,02**	1,13 <sup>ns</sup>
»Uerfarne« 2004	1,98**	3,09**	1,73 <sup>ns</sup>
Formuleret politik	Ref.	Ref.	-
Ikke formuleret politik	3,80**	2,36**	-
N	1621	1648	1648
Nagelkerke	0,11	0,14	0,04

\* Signifikant på 0,05 niveau; \*\* signifikant på 0,01 niveau.

viser tabel 4.6, at sektor har mindre indflydelse på vurderingen af jobmuligheder for langtidsledige. Dog er chancen for begrænsede muligheder signifikant større i bygge- og anlægssektoren end i industrisektoren.

I den statiske model har vi også inkluderet de mål for »erfaring«, der blev anvendt i forrige afsnit. Der viser sig en meget klar sammenhæng mellem andel af udlændinge på virksomheden i 2004 og vurderingen af ledige indvandreres jobmuligheder i 2006. Den tredjedel af virksomhederne, der ikke havde én eneste udlænding ansat i 2004, har således 3,09 gange større chance for at angive begrænsede jobmuligheder end for den tredjedel af virksomheder, hvor 5 procent eller mere i 2004 var udlændinge. Chancen for begrænsede muligheder er 2,02 gange større for virksomheder med 1–5 procent ansatte i 2004. Det stemmer meget godt overens med, at »de erfarne« virksomheder mht. ansættelse af udlændinge klart angav færre usikkerhedsmomenter end i »uerfarne virksomheder«. Der viser sig også en klar sammenhæng mellem andel 50 årige på arbejdspladsen i 2004 og angivelse af jobmuligheder for ældre ledige i 2006. De virksomheder, som havde under 5 procent over 50 årige i 2004, har således 1,98 gange større chance for at angive begrænsede jobmuligheder for ældre ledige end de virksomheder, hvor de 50 årige udgjorde 40 procent eller mere. Det stemmer igen godt overens med de »erfarnes« mindre oplevelse af væsentlige usikkerhedsmomenter.

»Erfaring« med ansættelse af langtidsledige viser sig ikke at have så kraftig effekt på vurderingen af jobmuligheder. Det begrænsede antal virksomheder, der i 2004 ikke havde én eneste ansat med en kumuleret ledighed over 3 år, har 1,73 gange større chance for at svare begrænsede muligheder end »erfarne« virksomheder, hvor over 20 pct. havde kumuleret ledighed over 3 år. Sammenhængen er dog ikke stærk nok til at blive statistisk sikker. Endvidere er der ikke forskel mellem de »mellem erfarne« og »erfarne«. Resultatet underbygges af, at der heller ikke er klar sammenhæng mellem erfaring med ansættelse af langtidsledige

i 2004 (langtidsledige i 2002 eller 2003) og vurdering af langtidslediges jobchancer i 2006 (resultater ikke vist). Der stemmer fint overens med analysen i forrige afsnit, hvor det blev vist, at »erfaring« med ansættelse af udlændinge og ældre har større betydning end »erfaring« med ansættelse af langtidsledige.

Endelig inkluderer de statiske modeller, vist i tabel 4.6, også et spørgsmål om, hvorvidt virksomheden har en formuleret politik om at give gode ansættelsesmuligheder til ansøgere med anden etnisk baggrund og ældre ansøgere. 15 procent af virksomhederne har en formuleret politik med hensyn til udlændinge og 14 procent en formuleret politik mht. ældre ansøgere. Etablering af den sådan virksomhedspolitik kan skyldes et bevidst forsøg på opblødning i screeningskriterierne pga. manglende arbejdskraft, men også virksomhedens ønske om at fremtræde med en god social profil. Hvad end baggrunden måtte være, tyder resultaterne på, at tilstedeværelsen af en formuleret politik påvirker de personaleansvarliges angivelse af jobmulighederne for udsatte grupper, specielt mht. ældre ledige. Det estimeres således, at virksomheder uden en formuleret politik har 3,8 gange større chance for at angive begrænsede muligheder end virksomheder med en formuleret politik. Tilsvarende estimeres det, at virksomheder uden en formuleret politik overfor ansøgere med anden etnisk baggrund har 2,36 gange større chance for at angive begrænsede muligheder. Hvorvidt tilstedeværelsen af formulerede »socialt ansvarlige« virksomhedspolitikker rent faktisk påvirker ansættelseschancer kan vi ikke direkte vurdere. Men vi kan med nogenlunde sikkerhed konkludere, at det påvirker virksomhedernes vurdering af jobchancerne for udsatte grupper.

## De risikable restgrupper

Ovenstående resultater vedrørende virksomhedernes opfattelser af »restgrupperne« skal selvfølgelig tages med det forbehold,

at det bygger på de personaleansvarliges udsagn. Der kan være tendenser til at angive et mere positivt syn på restgrupperne og deres jobmuligheder, end det rent faktisk er tilfældet. Ikke desto mindre har ganske mange været villig til at påpege usikkerhedsmomenter og anerkende begrænsede jobmuligheder, hvilke styrker vores tiltro til resultaterne.

Specielt med hensyn til ledige med lang forudgående ledighed påpegede alle virksomhederne særlige usikkerhedsmomenter, og 73 procent angav »begrænsede« eller »meget begrænsende« muligheder for ansættelse. Mulighederne var specielt begrænsede i mindre virksomheder, i virksomheder med høje lønniveauer og i virksomheder udenfor industrisektoren. Der er således ingen tvivl om, at i en periode med højkonjunktur er længerevarende ledighed et meget uheldigt signal. Man kan måske ligefrem tale om en »diskursiv« proces, der modarbejder integration af restgrupper i slutningen af en lang højkonjunktur – eller i økonomisprog bidrager til det strukturelle ledighedsniveau. Arbejdsgivernes største bekymring var manglende motivation, hvilket blev angivet af 81 procent af virksomhederne. Og de uddybende analyser viste endda, at erfaring med ansættelse af ledige med længerevarende ledig ikke reducerer arbejdsgivernes oplevelse af usikkerhed omkring motivationen og deres vurdering af jobchancer for denne gruppe. Her er der øjensynligt et misforhold til surveyundersøgelser blandt længerevarende ledige, der jf. kapitel 1 gentagne gange har vist høj arbejdsmotivation. Forklaringen er formentlig, at arbejdsgiverne har svært ved at observere motivation og derfor til tider ansætter personer fra det umotiverede mindretal, hvilket tilsyneladende skaber reelle problemer på virksomhederne. Endvidere skal man formentlig skelne mellem gennemsnitsbetragtninger og risikovurderinger.

De fleste virksomheder angav også særlige usikkerhedsmomenter ved ansættelse af ledige med indvandrebaggrund, men det var hovedsageligt koncentreret omkring sprogproblemet og »kemien« i forhold til øvrige ansatte og kun 27 procent af virk-

somhederne angav »begrænsede« eller »meget begrænsende« jobmuligheder; specielt mindre virksomheder, virksomheder udenfor industrisektoren og virksomhederne uden en formuleret indvandrerpolitik angav begrænsede muligheder. Den uddybende analyse viste, at disse angivelser af usikkerhedsmomenter formentlig var mere fejlagtige. I det mindste kunne det vises, at erfaring med ansættelse af indvandrere reducerede oplevelsen af usikkerhedsmomenter, specielt vedrørende »kemien« i forhold til allerede ansatte, og forøgede de vurderede jobmuligheder. Endelig viste analysen, at arbejdsgiverne – i sammenligning med de to øvrige grupper – oplevede mindst usikkerhed med hensyn til ansættelse af ældre ledige. Dog angav 39 procent særlige usikkerhedsmomenter, specielt vedrørende omstillingsevne og omstillingsparathed, og 23 procent angav »begrænsede« eller »meget begrænsede« jobmuligheder. Specielt virksomheder udenfor industrisektoren – og i særdeles restaurationsbranchen – og virksomheder uden en formuleret ældrepolitik angav begrænsede muligheder. Negative opfattelser af indvandrere og ældre ledige (der i øvrigt bliver reduceret ved erfaring) kan således fortsat være en forklaring på, at disse grupper har vanskeligt ved at komme ud af ledighed. Men først og fremmest leverer kapitlet en mulig forklaring på, hvorfor længerevarende ledige – selv motiverede og kvalificerede – kan have meget svært ved at komme i betragtning til virksomhedernes ubesatte stillinger.



---

## KAPITEL 5

# Anbefalinger, jobsamtaler og virksomhedernes valg

*v. Jacob Pedersen*

*Det første minut af en sådan samtale,  
Der finder man hurtigt ud af, om det er noget  
Personaleansvarlig i større supermarked<sup>12</sup>*

Vi har i de foregående to kapitler dels set nærmere på, hvordan virksomheder annoncerer ledige stillinger, dels set på, hvordan de opfatter »restgrupperne«. I nærværende kapitel retter vi blikket mod den endelige beslutning om ansættelse. Man ved grundlæggende meget lidt om, hvad der afgør, hvem virksomhederne i sidste ende vælger at ansætte. Jævnfør kapitel 2 har vi en teoretisk forventning om, at virksomhederne også i denne sidste fase vil forsøge at minimere den usikkerhed, der stammer fra arbejdsmarkedets dobbelte principal-agent problem. Dette gøres typisk ved at benytte sig af forskellige former for anbefalinger fra tredjeparter, se kapitel 2, samt ved at afholde en formel jobsamtale med udvalgte jobsøgende. Indeværende kapitel ser i dette lys nærmere på, hvordan virksomheder vægter forskellige anbefalinger og hvordan dette hænger sammen med deres annonceringsformer og oplevelse af usikkerhedsmomenter. Endelig indeholder kapitlet nogle betragtninger omkring jobsamtaler.

---

<sup>12</sup> Interview gennemført i marts 2009.

## Betydningen af anbefalinger

Anbefalinger er én af relativt få muligheder, som virksomhederne har for at sikre sig information om ansøgernes personlighed og personlige kvalifikationer. Hvor ansvarsbevidst, socialt omgængelig og initiativrig den pågældende er, er således informationer, som ikke er frit tilgængelige for arbejdsgiveren. Indeværende undersøgelse af private virksomheder bekræfter, at anbefalinger vægtes højt.

82 procent af de adspurgte virksomheder angiver, at én eller flere af de nævnte anbefalingstyper har »stor« eller »afgørende« betydning, når de skal ansætte nye medarbejdere. Det er dog langtfra lige meget, hvor anbefalingen og dermed den ekstra information kommer fra. Som forventet er anbefalinger fra egne medarbejdere de vigtigste. I kapitel 2 var den teore-

**Tabel 5.1: Arbejdsgivernes vægtning af forskellige anbefalingstyper. Private virksomheder i procent**

	Afgø- rende betyd- ning	Stor betyd- ning	Nogen betyd- ning	Ingen betyd- ning	Ved ikke	N
Hvilken betydning har det for jobchancerne, at en ansøger har fået en positiv anbefaling fra...						
- egne medarbejdere	14	50	30	4	2	1708
- tidligere arbejdsgiver (mundtlig)	11	45	34	9	2	1713
- andre i branchen	6	46	38	7	2	1708
- tidligere arbejdsgiver (skriftlig)	6	40	45	8	1	1701
- uddannelsesinstitution	1	14	52	28	6	1697
- AF-konsulent	1	6	37	47	10	1697

tiske forklaring, at disse anbefalinger var mere troværdige, da det ikke er uden omkostninger for egne medarbejdere at levere »dårlig« information til virksomheden. Man kan imidlertid også tilføje nogle mere praktiske forhold. Dels kender de eksisterende medarbejder bedre end andre indholdet i det arbejde, der skal udføres. Og dels har de den fordel, at de hurtigt kan guide nye medarbejdere (som de kender på forhånd) på plads på arbejdspladsen. Det er således fuldt forståeligt, at virksomhederne i høj grad værdsætter anbefalinger fra eksisterende medarbejdere.

Også information i kraft af mundtlige anbefalinger fra den job-søgendes tidligere arbejdsgiver vægtes dog højt, efterfulgt af andre kontakter i branchen samt skriftlige anbefalinger fra tidligere arbejdsgivere. Sidstnævnte tillægges en stor værdi af omkring halvdelen af de private virksomheder. I øvrigt er det også være at bemærke, at mundtlige anbefalinger fra tidligere arbejdsgivere tillægges større end skriftlige anbefalinger fra tidligere arbejdsgivere (se nedenstående). Anbefalinger fra mere formelle instanser som den jobsøgendes uddannelsesinstitution og AF-konsulent vægtes derimod markant lavere. Under hver femte tillægger anbefalinger fra uddannelsesinstitution »stor« eller »afgørende« betydningen. Helt i bund kommer anbefalinger fra AF-konsulenter; 47 procent angiver »ingen betydning« og 37 procent angiver kun »nogen betydning«.

Anbefalinger – særligt fra eksisterende medarbejder – tillægges således en ganske stor betydning. Konsekvensen er selvfølgelig, at ansøgere med en anbefaling i ryggen får nemmere ved at få job, mens ansøgere uden anbefaling får sværere herved. En oplagt forklaring på ledighedsparadokset er således, at de motiverede og kvalificerede ledige mangler kontakter til personer, der kan anbefale dem overfor arbejdsgivere (se kapitel 7). Endvidere vidner resultaterne om, at offentlige jobkonsulenter er meget dårlige substitutter for et arbejdsrelateret netværk, da deres anbefa-

linger ikke tillægges nogen større værdi. I det følgende bliver det analyseret, hvorledes betydningen af anbefalinger fra allerede ansatte hænger sammen med virksomhedernes annonceringsformer og oplevelse af usikkerhedsmomenter.

## Variation på tværs af virksomheder?

I kapitel 3 skelnede vi mellem virksomheder, der annoncerer »bredt«, »rent formelt« eller »rent uformelt«. Antagelsen var her, at særligt virksomheder, der annoncerede »rent formelt«, men også virksomheder, der annoncerede »bredt«, var relativt åbne overfor ansøgere, der ikke havde kontakt til virksomheden

**Tabel 5.2: Andel af arbejdsgivere, der tillægger en eller flere typer af anbefalinger en »stor« eller »afgørende« betydning for jobchancerne. Private virksomheder i procent.**

	»Bred« rekruttering	»Ren for- mel« rekrut- tering	»Ren ufor- mel« rekrut- tering
Egne medarbejdere	69	53	69
Tidligere arbejdsgivere (mundt- ligt)	57	55	49
Andre i branchen	57	47	50
Tidligere arbejdsgiver (skriftligt)	47	46	36
Uddannelsesinstitution	15	14	14
AF-konsulent	7	6	4
Vilkårlig anbefaling <sup>1</sup>	87	81	84
N (minimum)	956	419	130

- 1 Dækker over virksomheder, der har svaret stor eller afgørende betydning ved en eller flere af ovenstående muligheder for at modtage en anbefaling.. Altså virksomheder, hvor mindst en anbefalingsform har en stor eller afgørende betydning.

på forhånd. Resultaterne i tabel 5.2 dokumenterer imidlertid, at »formel« eller »bred« annoncering af jobåbninger langt fra er ensbetydende med, at sociale relationer ikke har betydning for jobchancerne.

Det er således karakteristisk, at meget store andele af virksomhederne tillægger anbefalinger en central betydning, hvad enten de rekrutterer »bredt«, »rent formelt« eller »rent uformelt«. Således vil en anbefaling fra rette sted gøre en »stor« eller »afgørende« forskel hos 81 procent af de private virksomheder, der ellers virker åbne i kraft af deres »rent formelle« annoncering af ledige stillinger. Uafhængig af annonceringsformen virker virksomhederne således meget fokuserede på at minimere de usikkerhedsmomenter, der er ved den enkelte jobsøgende – uafhængig af, hvorledes de vælger at annoncere den ledige stilling. Der er dog visse forskelle i vægtningen af forskellige typer af anbefalinger, alt afhængig af, hvorledes virksomhederne annoncerer deres ledige stillinger. Færre af de »rent formelt« annoncerende virksomheder (53 procent) tillægger således anbefalinger fra deres egne medarbejdere en »stor« eller »afgørende« vægt. Den tilsvarende andel er 69 procent blandt virksomheder, der annocerer »bredt« og »rent uformelt«. Det er dog stadig over halvdelen af de »rent formelt« annoncerende virksomheder, der tillægger en anbefaling fra en eksisterende medarbejder en »stor« eller »afgørende« betydning, hvilket igen indikerer, at kampen om ledige stillinger i disse virksomheder ikke nødvendigvis er så lige, som den formelle annonceringsform kunne indikere.

Kontakten til tidligere arbejdsgivere, såvel skriftlig som mundtlig, vægtes højest blandt de virksomheder, der i forvejen orienterer sig bredt, når de annoncerer deres stillinger, hvilket næppe er overraskende. Lidt mere tankevækkende er det, at de »rent uformelt« annoncerende virksomheder tilsyneladende lægger lidt mindre vægt på anbefalinger fra tidligere arbejdsgivere. Dette kunne være en indikation på, at nøglen til at forstå væsent-

lige dele af den »rent uformelle« rekruttering i private virksomheder er gemt i den mulighed, som mange virksomheder har for at rekruttere via de eksisterende medarbejdere. Såvel blandt de virksomheder, der annoncerer »bredt«, som blandt de, der annoncerer »rent uformelt«, tillægger 70 procent af arbejdsgiverne således en anbefaling fra eksisterende medarbejdere en »stor« eller »afgørende« betydning. Endelig afspejler tabel 5.2 også tidligere betragtninger om, at anbefalinger fra AF-konsulenter og uddannelsesinstitutioner ikke er særligt afgørende, hvilket ser ud til at gøre sig gældende på tværs af alle virksomheder.

Selv hvis man sikrer sig kendskabet til den ledige stilling er der således et stykke vej endnu, såfremt man konkurrerer med andre ansøgere, der i højere grad end en selv, har anbefalinger med fra tidligere ansættelsesforløb eller kontakt til eksisterende medarbejdere; selv på virksomheder hvor annonceringsformen er »rent formel«. Resultaterne peger således igen på, at manglen på et arbejdsrelateret netværk kan udgøre en betydelig barriere for overgang til beskæftigelse.

### **Giver oplevelsen af usikkerhedsmomenter ved ledige større betydning af anbefalinger?**

I ovenstående er det dokumentet, at virksomhederne i høj grad benytter sig af anbefalinger i forbindelse med ansættelsen af nye medarbejdere, hvilket alt andet lige giver ledige uden netværk dårligere chance for ansættelse. I kapitel 2 blev der imidlertid også forventet en interaktionseffekt, hvor stor usikkerhed hos arbejdsgiverne fører til endnu større betydning af anbefalinger. Den statistiske model i tabel 5.3 beskriver, hvorledes betydningen af anbefalinger fra egne ansatte hænger sammen med en række baggrundsvARIABLE – herunder oplevelsen af de usikkerhedsmomenter, der blev beskrevet i kapitel 4. Modellerne estimerer

**Tabel 5.3: Sammenhæng mellem antal ansatte, typisk lønniveau (median indkomst), branche, usikkerhed på forskellige grupper af ledige og annonceringsform. Binær logistisk regression (1 = afgørende eller stor betydning, 0 = nogen eller ingen betydning). Odds-ratio og signifikansniveau**

	<b>Model I</b>	<b>Model II</b>
Under 20 ansatte	0,80 <sup>ns</sup>	0,83 <sup>ns</sup>
20–59 ansatte	0,98 <sup>ns</sup>	1,03 <sup>ns</sup>
60–99 ansatte	1,14 <sup>ns</sup>	1,15 <sup>ns</sup>
100–139 ansatte	1,27 <sup>ns</sup>	1,80 <sup>ns</sup>
140 og derover	Ref.	Ref.
Under 200.000 kr. årligt	1,47 <sup>ns</sup>	1,40 <sup>ns</sup>
200.000–249.999 kr.	Ref.	Ref.
250.000–299.999 kr.	1,16 <sup>ns</sup>	1,17 <sup>ns</sup>
300.000–349.999 kr.	1,10 <sup>ns</sup>	1,11 <sup>ns</sup>
350.000 eller derover	1,17 <sup>ns</sup>	1,18 <sup>ns</sup>
Bygge og anlæg	2,32**	2,23**
Handel og reparationsvirksomhed	1,02 <sup>ns</sup>	1,05 <sup>ns</sup>
Hotel og restauration, Forlystelser, kultur, sport og anden service virksomhed	1,01 <sup>ns</sup>	1,10 <sup>ns</sup>
Transport virksomhed	1,25 <sup>ns</sup>	1,33 <sup>ns</sup>
Pengeinstitutter, finansierings – og forsikringsvirksomhed	2,28**	2,07*
Fast ejendom, udlejning, forretningsservice mv.	1,40 <sup>ns</sup>	1,40 <sup>ns</sup>
Industri	Ref.	Ref.
Usikkerhed på ældre ledige (0–9)	0,94 <sup>ns</sup>	0,94 <sup>ns</sup>
Usikkerhed på etniske ledige (0–9)	1,12*	1,09 <sup>ns</sup>
Usikkerhed på langtidsledige (0–8)	1,11**	1,11**
»Bred annoncering«		1,59**
»Ren formel annoncering«		Ref.
»Ren uformel annoncering«		1,68*
»Snæver annoncering«		0,45 <sup>ns</sup>
N	1665	1491
Nagelkerke	0,04	0,06

\* Signifikant på 0,05 niveau, \*\* Signifikant på 0,01 niveau.

chancen for, at virksomheden finder anbefalingerne af »stor« eller »afgørende« betydning.

Ovenstående analyse frembringer en række interessante resultater. For det første er der ikke nogle signifikante forskelle i, hvordan virksomheder af forskellig størrelse og med forskelligt dominerende lønniveau vurderer betydningen af, at en jobsøgende har en positiv anbefaling fra eksisterende medarbejdere. Man kunne måske have forventet, at de små virksomheder i højere grad end de store ville tillægge anbefalinger en »afgørende« eller »stor« betydning for ansøgers jobchancer; i kraft af de antageligt tættere relationer mellem virksomhedsledelsen og ansatte på en lille virksomhed. Noget sådan er der dog ikke indikationer i retning af. Anbefalinger fra egne medarbejdere er både af betydning i små og store virksomheder. Der er heller ikke betydelig forskel mellem virksomheder med forskellige lønniveauer (medianløn for ansatte).

For det andet er det karakteristisk, at selv om der ikke kan findes signifikante forskelle på tværs af virksomhedsstørrelse og lønniveauer, så er der betydelige brancheforskelle. Samtlige brancher vægter anbefalinger højere end industribranchen, men i brancherne »bygge og anlæg« og »pengeinstitutter, finansierings- og forsikringsvirksomhed« øger det markant chancerne for at få en ledig stilling, hvis man får en anbefaling fra en eksisterende medarbejder. Såvel ved »bygge og anlæg« (fra 2.32 til 2.23) som ved »pengeinstitutter, finansierings- og forsikringsvirksomhed« (fra 2.28 til 2.07) mindske effekten en anelse, når der også kontrolleres for annonceringsform (model II), men begge brancher er stadig karakteriseret ved en signifikant og markant højere vægtning af anbefalinger end det er tilfældet i industribranchen. Det passer udmærket med, at jobchancer for langtidsledige og indvandrere var bedre i industrisektoren, jævnfør det forrige kapitel. Udover størrelse og uddannelsesniveau, der i princippet er kontrolleret for i modellen, er den oplagte teoretiske forklaring, at industribranchen formentlig er det



sted, hvor man kommer tættest på at betragte arbejdskraft som en standardsvare.

Det tredje, og mest interessant resultat, er, at virksomhedernes oplevelse af usikkerhedsmomenter (se kapitel 4) påvirker deres vægtning af anbefalinger fra egne ansatte. I den statistiske model måles den oplevede usikkerhed på antallet af væsentlige usikkerhedsmomenter ved at ansætte ledige med lang forudgående ledighed (0–8), ledige med anden etnisk baggrund (0–9) og ledige over 50 år (0–9). Særligt spørgsmålet om virksomhedernes usikkerhed ved langtidsledige påvirker deres vægtning af anbefalinger fra allerede ansatte. Det estimeres således, at angivelse af ét ekstra usikkerhedsmoment forøger chancen for at tillægge anbefalinger fra egne ansatte »stor« eller »afgørende« betydning med 11 procent. Sammenhængen er signifikant selv efter kontrol for virksomhedsstørrelse, medianløn, branche og annonceringsform (model II). Det støtter vores teoretiske antagelse om (se kapitel 2), at jo mere usikre virksomheder føler sig, jo mere betyder anbefaling fra netværk.

Der er i model I også en signifikant sammenhæng mellem antallet af oplevede usikkerhedsmomenter ved ansættelse af ledige indvandrere og betydning af anbefalinger fra egne ansatte. Dette resultat er dog ikke signifikant, når virksomhedens annonceringsform inddrages, hvilket kan indikere, at virksomhedernes usikkerhed ved etniske ledige kommer til udtryk i, hvordan virksomhederne rekrutterer. Endelig er der ingen sammenhæng mellem angivelse af usikkerhedsmomenter for ældre ledige og betydning af anbefalinger fra egne ansatte.

Som det sidste punkt skal her nævnes, at såvel virksomheder, der benytter sig af den »rene uformelle«, som den »brede« annonceringsstrategi i signifikant grad vægter anbefalinger fra eksisterende medarbejdere højere end de »rent formelt« annoncerende virksomheder. Dette er der som sådan ikke noget overraskende i, men det afspejler alligevel, at der er forskelle i, hvor åben virk-

somhederne ser ud til at være for grupper af ledige uden sociale netværk, der kan fortælle om opslåede stillinger og sikre den jobsøgende en anbefaling hos virksomheden.

## Jobsamtalen og personlige kvalifikationer

Udover den udbredte brug af anbefalinger benytter 95 procent<sup>13</sup> af de private danske virksomheder sig, ifølge vores undersøgelse, typisk af muligheden for at afholde en regulær jobsamtale med den/de jobsøgende. Ifølge Filges (2008, side 85) indkaldes dog sjældent mere end fem ansøgere til samtale. Den udbredte brug af »ansigt-til-ansigt møder« er en udmærket indikation på, at arbejdsgiverne søger yderligere information for at mindske risikoen for at ansætte en »lemon«. Ud fra en økonomisk betragtning bliver konsekvenser af at ansætte en »lemon« større i takt med det ansvar medarbejdere skal varetage og den løn personen modtager. I det lys må det forventes, at virksomhederne er mest grundige i forhold til at identificere information, der kan føre til valget af »den rigtige jobsøgende«, jo højere op i virksomhedshierarkiet man kommer. Dette understøttes af Filges (2008, side 86–87), der dokumenterer, at der i gennemsnit benyttes 44 minutter til samtale med en ufaglærte, mens der bruges 71 mi-

13 Nærmere analyse har vist, at virksomheder, der gør brug af uformel rekruttering (jfr. tidligere typologi) er mindre tilbøjelige (kun 86 pct. af virksomhederne) end virksomheder der rekrutterer bredt (98 pct. af virksomhederne) og virksomheder der rekrutterer formelt (97 pct. af virksomhederne) til at gøre brug af jobsamtaler. Ligeledes foretager små virksomheder med under 20 medarbejdere (90 pct. af virksomhederne) og til dels også mellemstore virksomheder med 20–59 ansatte (94 pct. af virksomhederne) oftere ansættelser uden en regulær jobsamtale end det generelt er tilfældet. Branchemæssigt må særligt Bygge og anlæg (84 pct. af virksomhederne), men også Transport, post og tele (92 pct. af virksomhederne) fremhæves som værende brancher, der afviger fra den generelle tendens til næsten altid at afholde jobsamtaler.

nutter på faglærte og 105 minutter på funktionærer. Derudover kaldes der typisk flere ansøgere til samtale ved funktionærstillinger end ved ufaglærte og faglærte. Trods den generelle brug af jobsamtaler er dette således tegn på, at der bruges mere tid på at ansætte funktionærer, der typisk besætter nogle af de gode »insider jobs«.

Vores viden om de kriterier, der lægges vægt på, i forbindelse med det endelige valg blandt de jobsøgende er begrænset og der kan kun identificeres få danske undersøgelser på området (se Jensen 2004 for en oversigt<sup>14</sup>). En undtagelse er dog Filges (2008:47), der viser, at særligt fem ikke-faglige kvalifikationer vægtes højt. Disse er ifølge arbejdsgiverne stabilitet, samarbejdsevne, omhu, omtanke samt evnen og viljen til at lære nye ting. At der lægges speciel vægt på de personlige dimensioner dokumenteres af et svensk studie, der foretog 13 kvalitative interview i »human ressource« afdelinger i private virksomheder og offentlige organisationer. (Hermelin 2005:228). Såfremt det alene var et spørgsmål om faglige kvalifikationer er det tvivlsomt, hvorvidt 95 procent af virksomhederne, ville afsætte ressourcer til jobsamtaler. I overensstemmelse med de teoretiske forventninger, se kapitel 2, er der således tegn på, at jobsamtalerne netop er et forsøg på at observere de ikke-observerbare sider af arbejdskraften.

Endeligt er det også en teoretisk pointe, at jobsamtalerne anvendes fordi »ansigt-til-ansigt mødet« giver mulighed for at bryde den asymmetriske information. Pointen er, at det både for arbejdsgiver og arbejdstager er vanskeligere at lyve ved et »ansigt-til-ansigt møde« end ved skriftlig korrespondance. Dette er også en mulig forklaring på, hvorfor arbejdsgiverne tillægger mundtlige anbefalinger fra tidligere arbejdsgivere

14 Jensen, Iben (2004): Jobsamtalen – Arbejdsmarkedets optagelsesritual, Tidsskrift for arbejdsliv, nr. 2, side 24–39.

større vægt end skriftlige anbefalinger. Den tilsvarende forskel mellem mundtlighed og troværdighed blev fundet af Lin et. al (2001).

## **Den asymmetriske information, anbefalinger og jobsamtaler**

Vi har i tidligere kapitler præsenteret en række overvejelser i forhold til, at virksomheder agerer i en verden, der er kendetegnet ved alt andet end den fulde information, som traditionelle økonomiske modeller ofte antager. I ovenstående kapitel har vi præsenteret en række fund, der støtter hypotesen om, at virksomhederne i kraft af jobsamtalen og ved at bruge anbefalinger (særligt fra eksisterende medarbejdere) forsøger at gardere sig imod den usikkerhed, der følger af asymmetrisk information. Virksomhedernes brug af anbefalinger peger i retning af, at den direkte mundtlige kontakt er andre informationskanaler overlegne, hvilket vi teoretisk forklarer med den højere grad af troværdighed i ansigt-til-ansigts relationerne. Kapitlet påviste også, at det er svært for uddannelsesinstitutioner og jobcentre at være substitut for et arbejdsrelateret netværk. Antageligt fordi de har en mindre forpligtigende relation til arbejdsgiveren end dennes egne medarbejdere og branchekontakter, dels har de en egeninteresse i, at netop deres ledige eller nyuddannede kommer hurtigt i beskæftigelse, dvs. de fremstår som en mindre troværdig tredjepart (se kapitel 11 for yderligere diskussion af jobcentrenes mulighed for at fremstå som en troværdig tredjepart). Kapitlet viste også, at selv på virksomheder som vi i kapitel 3 beskrevet som »rent formelt annoncerende«, og som derfor virkede åbne overfor ledige, der tillægges anbefalinger ganske stor betydning. Åbne annonceringsformer er således langt fra ensbetydende med, at netværk er uden betydning.

Endelig blev det påvist, at de virksomheder, der angiver flest usikkerhedsmomenter også er de virksomheder, der lægger størst vægt på anbefalinger. Det støtter hypotese om, at der en interaktionseffekt imellem statistisk diskrimination og uformelle rekrutteringspraksisser. Herfra kan man måske slutte, at arbejdsgivernes bekymring vedrørende ansættelse af ledige med lang forudgående ledige (se kapitel 4) bevirker, at disse personer blive endnu mere afhængig af et arbejdsrelateret netværk, som de måske ikke har. Det er den mekanisme vi i kapitel 11 vil benævne »ledighedsfælden«.

## KAPITEL 6

# De arbejdsmarkedsparate, de beskæftigede ledige og de fortsat ledige

*Christian Albrekt Larsen*

I de forudgående tre kapitler har vi fokuseret på de ubesatte stillinger og beskrevet, hvordan et direkte match besværliggøres af virksomhedernes jagt på de mest produktive og deres frygt for »lemons«. I de følgende kapitler fokuserer vi nærmere på de arbejdsmarkedsparate ledige, der tilsyneladende ikke besætter de ubesatte stillinger. Flaskehalsundersøgelserne fra Arbejdsmarkedsstyrelsen sammenholdt de 58.000 ubesatte stillinger i foråret 2007 med tilstedeværelsen af 90.000 arbejdsparate ledige, der ifølge registeroplysninger havde været ledige i minimum tre måneder jf. kapitel 1. De følgende kapitler bygger på en stor spørgeskemaundersøgelse, der giver os mulighed for få et langt mere nuanceret billede af de arbejdsmarkedsparate ledige end det er muligt via registeroplysninger, f.eks. kan vi spørge ind til netværk, motivation, søgeaktivet, sundhed etc. Vi vil primært fokusere på, hvorvidt de interviewede ledige mister vigtige netværk (kapitel 7), hvor meget netværk betyder i forhold til andre faktorer betyder for overgang til beskæftigelse (kapitel 8), gennem hvilke kanaler ledige rent faktisk finder et job (kapitel 9), og hvorvidt virksomhedernes strategiske venten på gode ansatte modsvares af lediges strategiske venten på gode jobs (kapitel 10).

I nærværende kapitel indledes dog med en kort beskrivelse af de interviewede ledige, hvilket også fungerer som en introdukti-

on til det datamateriale, der anvendes i de efterfølgende kapitler. Dernæst vil kapitlet dokumentere, at mange af de arbejdsmarkedsparate ledige – i flaskehalsundersøgelser opgjort til 90.000 personer i foråret 2007 – finder job indenfor en lidt længere tids-horisont end tre måneder. Gruppen af langtidsledige, der overgår til beskæftigelse vil vi kalde de »beskæftigede ledige«. En del af ledighedsparadokset bunder således i den simple forklaring, at flaskehalsundersøgelserne anvender en periode på tre måneder. Det er dog ikke hele forklaringen. Der er også en gruppe af arbejdsmarkedsparate længerevarende ledige, som trods tilstedeværelsen af ubesatte jobs, forbliver ledige. Den gruppe vil vi kalde de »fortsat ledige«. En række af analyserne i de følgende kapitler bygger på sammenligninger mellem disse paradoksale »fortsat ledige«, de »beskæftigede ledige« og endeligt en gruppe af »ordinært beskæftigede« (se nedenstående). Nærværende kapitel dokumenterer også, at chancen for at være »fortsat ledig« tilsyneladende er kraftigt påvirket af længden af forudgående ledighed. Det er i god overensstemmelse med ræsonnementer i de forudgående kapitler og bogens teoretiske udgangspunkt, se kapitel 2.

## **Opdelingen i »fortsat ledige« og »beskæftigede ledige«**

Ligesom i flaskehalsundersøgelserne er vi ikke interesseret i de korttidsledige. Fra det centrale register for arbejdsmarkedsstatistik (CRAM) har vi derfor udtrukket ledige, der som minimum havde været ledige i hele andet kvartal 2006. Hele denne gruppe klassificeres normalt som arbejdsmarkedsparate. Der findes imidlertid også en del arbejdsmarkedsparate, specielt blandt de længerevarende arbejdsmarkedsparate, der deltager i aktivering. Deltagelse i aktivering bevirker dog, at man bliver slettet fra CRAM-registeret. For at indfange de arbejdsmarkedsparate

aktiverede har vi derfor også udvalgt personer, der i andet kvartal 2006 minimum havde været i én måneds aktivering (AMFORA-registret). Denne gruppe består dog både af arbejdsmarkedsparate og ikke-arbejdsmarkedeparate, hvoraf sidstnævnte formentlig har langt mere komplekse problemer end manglende netværk og diskrimination. Vi undersøger derfor kun personer fra AMFORA, der af jobcentrene er blevet klassificeret i matchgruppe ét, to eller tre, mens personer fra matchgruppe fire og fem (samt personer uden klassificering) sorteres fra. Endelige har vi lavet et udtræk udelukkende blandt kontanthjælpsmodtagere, der minimum havde modtaget kontanthjælp i tre måneder i andet halvår af 2005. Igen har vi kun inkluderet gruppen, der af jobcentrene er blevet klassificeret i matchgruppe et, to eller tre. Alt i alt giver det os en forholdsvis stor gruppe af respondenter, der i foråret 2006 passede i kategorien »arbejdsmarkedsparate«. SFI oplevede imidlertid problemer med at få gennemført interviewene blandt de udtrukne personer, specielt blandt de ikke-arbejdsmarkedsparate, der analyseres i tilstødende bøger. Det gav anledning til en helt ny dataindsamling. Vi kan derfor supplere de arbejdsmarkedsparate fra 2006 med arbejdsmarkedsparate fra 2007. Igen blev der taget udtræk fra CRAM, AMFORA og Kontanthjælpsregisteret og igen afgrænser vi os til at analysere de arbejdsmarkedsparate. Den supplerende 2007-undersøgelse giver os endnu bedre forudsætninger for at beskrive de arbejdsmarkedsparate, da antallet af interviewede forøges ganske markant. Samlet set ender vi således op med at kunne basere analyserne med interview fra 2166 arbejdsmarkedsparate langtidsledige. Se boks 6.1 for nærmere beskrivelse af datagrundlaget.

Minimum tre måneder efter udvælgelsen fra registerne og i gennemsnit ca. 7 mdr. efter, begyndte SFI-survey at interviewe de udvalgte personer, se figur 6.1 for oversigt over udtræknings-tidspunkter og interviewfaser. På grund af højkonjunkturen var mange af de ledige, som forventet, kommet i beskæftigelse på



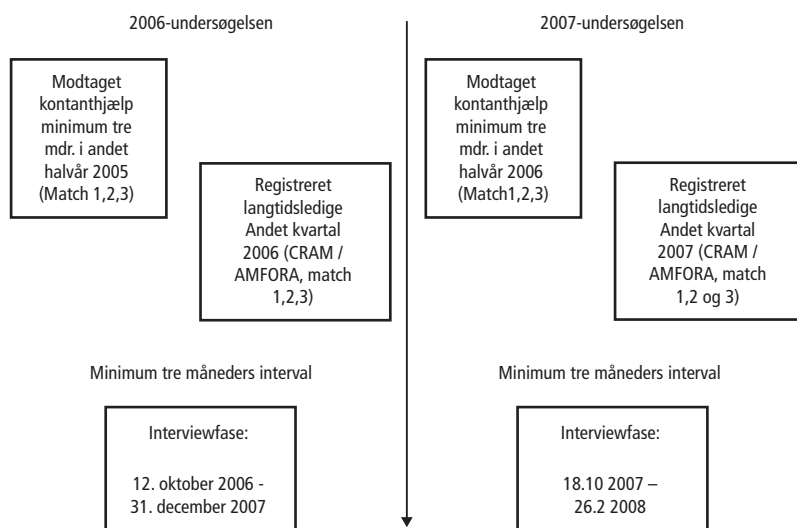
## Boks 6.1 Datamaterialet

Ligesom i andre stikprøveundersøgelser er der knyttet en vis usikkerhed til resultaterne. Blandt de udtrukne respondenter var svarprocenterne i 2006-undersøgelsen henholdsvis 54 procent (CRAM), 47 procent (AMFORA) og 42 procent (Kontanthjælpsregister). I 2007-undersøgelsen var de tilsvarende svarprocenter 51 procent (CRAM), 58 procent (AMFORA) og 43 procent (Kontanthjælpsregister). Det er – gruppen taget i betragtning – rimelige svarprocenter. Men der er altid mulighed for, at der er bias i bortfaldet, dvs. at det ikke er tilfældigt, hvem der ikke har deltaget i undersøgelsen. I nærværende undersøgelse er der specielt risiko for, at de »svageste« ledige ikke deltager. Der viser sig også en tendens til, at matchgruppe fire og fem har lavere svarprocenter, men det spiller ikke noget væsentlig rolle, da nærværende bog kun omhandler de arbejdsmarkedssparate ledige, dvs. matchgruppe et, to og tre. Det må også forventes, at der blandt de udtrukne indvandrere - trods brug af etniske interviewere - er en overrepræsentation af personer med gode danskundskaber. Endelig viser der sig en vis overrepræsentation af kvindelige respondenter. Trods disproportional stratificering, se teknisk rapport, og bias i bortfaldet er skævhederne dog ikke større end, at der i nærværende bog arbejdes med uvejede data.

Udover det almindelig bortfaldsproblem skal det nævnes, at varierende tid mellem udtrækningstidspunkt og interviewtidspunkt også giver usikkerhed. Det var specielt et problem for 2006-undersøgelsen, hvor SFI-survey indsamlede dataene over en meget lang periode. Det er meget vanskeligt at vurdere betydningen af en sådan længdeskævhed. Under alle omstændigheder giver det en usikkerhed om, hvilken gruppe som de »fortsat ledige« egentlig er repræsentative for. Det var én af årsagerne til, at der blev gennemført en 2007-undersøgelse, hvor dataindsamling blev intensiveret og afsluttet indenfor fire måneder. Det giver mulighed for at vurdere længdeskævheden i 2006-undersøgelsen. Problemstillingen er dog af mindre betydning for nærværende bog, hvor der netop fokuseres på overgangen til beskæftigelse.

Endelig skal det nævnes, at datamaterialet også indeholder en stikprøve blandt almindelige beskæftigede i 2006. Enkelte resultater fra denne stikprøve inddrages i kapitel 7, 8, 9 og 10. Da denne stikprøve var kraftigt disproportionalt stratificeret (med henblik på at få flere 60–64 årige) præsenterer bogen kun vejede resultater for denne gruppe, dvs. besvarelserne for de 18–59 årige vægtes højere (1,27) end besvarelsen fra de 60–64 årige (0,28) ordinært beskæftigede. Denne gruppe vil vi kalde de »ordinært beskæftigede«.

Datamaterialet bag 2006 og 2007 er nærmere beskrevet i teknisk rapport på [www.ccws.dk](http://www.ccws.dk) (projekt b7).



Figur 6.1. Oversigt over udtrækningstidspunkter og interviewfaser for 2006 og 2007 undersøgelsen

interviewtidspunktet, hvilket giver os unikke muligheder for at sammenligne den gruppe ledige, der kom i beskæftigelse (de »beskæftigede ledige«), og den gruppe, der ikke kom i beskæftigelse (de »fortsat ledige«). I tabel 6.1 er vist en simpel opgørelse over, hvilken status de udtrukne arbejdsmarkedsparate ledige havde på interviewtidspunktet.

Tabel 6.1 dokumenterer, at placering i kategorien arbejdsmarkedsparat længerevarende ledig absolut ikke er nogen stationær tilstand. Indenfor en gennemsnitlig tidshorisont på 7 måneder – perioden fra udtræk fra register til interviewtidspunkt – havde 37 procent af respondenterne således fået et job; 35 procent som almindelige lønmodtagere og to procent som selvstændige. Der er som forventet variationer indenfor de seks forskellige registerudtræk. Blandt gruppen, der var registreret i CRAM som værende ledige i hele andet kvartal 2006, var 32 procent enten almindelig lønmodtager (28 procent) eller selv-

**Tabel 6.1: Sammenhæng mellem arbejdsmarkedssparate udtrukket fra registrer og status på efterfølgende interviewtidspunkt**

	Første undersøgelse			Anden undersøgelse			I Alt
	Udtruk- ne fra CRAM 2006	Udtruk- ne fra AMFOR A 2006 <sup>1</sup>	Udtrukne fra kon- tanthjælps register 2005 <sup>1</sup>	Udtruk- ne fra CRAM 2007	Udtruk- ne fra AMFOR A 2007 <sup>1</sup>	Udtruk- ne fra kontant- hjælps register 2006 <sup>1</sup>	
Status på inter- view-tidspunkt:	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.
Beskæftigede ledige:	32	41	43	36	51	28	37
- Lønmodtager	28	39	41	34	49	27	35
- Selvstændig	3	2	3	3	1	1	2
Fortsat ledige:	43	32	27	36	21	43	36
- Dagpenge	28	7	2	22	14	4	20
- Dagpenge (aktivering).	4	0	0	3	6	0	4
- Kontanthjælp	9	20	19	10	0	35	9
- Kontanthjælp (aktivering)	2	3	6	2	0	4	2
- Starthjælp	0	1	0	0	0	0	0
Øvrige	25	27	30	27	29	29	27
- Orlov fra arbejde	0	0	0	0	0	0	0
- Barselsorlov arbejdsløs	2	2	4	3	2	2	2
- Studerende	6	14	15	4	13	15	8
- Lærling/elev	1	3	4	1	2	1	2
- Sygeorlov	0	0	0	1	0	1	0
- Sygedagpenge	4	0	2	3	7	1	4
- Skånejob	0	0	0	0	0	0	0
- Flexjob	0	2	1	0	0	1	0
- Revalidering	0	1	1	0	0	1	0
- Førtidspension	1	0	0	2	0	1	1
- Efterløn	6	0	0	5	3	0	4
- Pensionist	0	0	1	1	0	2	0
- hjemmegående	1	2	2	2	0	1	1
- I øvrigt	2	2	1	4	1	3	2
- Ved ikke	0	0	0	0	0	0	0
	100	100	100	100	100	100	100
N	969	94	113	425	465	100	2166

Uvejet data.

1 Begrænset til person, der kunne identificeres til matchgruppe 1, 2 eller 3.

stændig (3 procent) på interviewtidspunktet. Blandt gruppen, der havde været aktiveret minimum én måned i andet kvartal 2006, var 41 procent i ordinær beskæftigelse på interviewtidspunktet (henholdsvis 39 procent lønmodtagere og 2 procent selvstændige). Og blandt gruppen af arbejdsmarkedsparate, der havde været på kontanthjælp minimum tre måneder i andet halvår 2006, var 43 procent kommet i beskæftigelse. Den anden dataindsamling, hvor interviewindsatsen var mere intensiv, viste et tilsvarende billede. Blandt de fuldt CRAM ledige i andet kvartal 2007 var 36 procent i ordinær beskæftigelse på interviewtidspunktet og blandt de aktiverede (i minimum én måned i andet kvartal 2007) var 51 procent i ordinær beskæftigelse. Blandt gruppen af arbejdsmarkedsparate, der havde været på kontanthjælp i minimum tre måneder i andet halvår 2006, var 28 procent kommet i ordinær beskæftigelse.

På trods af virksomhedernes jagt på den mest produktive arbejdskraft og bekymring for »lemons« var der således fortsat et betydeligt antal længerevarende ledige, der kommer i beskæftigelse i 2006 og 2007. Det er disse 812 respondenter (37 procent af 2166) som vi i de følgende analyser benævner de »beskæftigede ledige«. Det tremåneders kriterium, der er anvendt i flaskehalsundersøgelserne, er således en del af forklaringen på ledighedsparadokset. En betydelig andel får job over lidt længere tid. Men det er som sagt ikke hele forklaringen. Tabel 6.1 demonstrerer også, at der er en gruppe på 36 procent, der var registeret som arbejdsmarkedsparate længerevarende ledige og som på trods af tilstedeværelsen af ubesatte stillinger, stadig var ledige på interviewtidspunktet.

Den største andel af »fortsat ledige«, 43 procent, finder vi i udtrækket blandt fuldt CRAM-ledige i andet kvartal 2006. Blandt gruppen, der havde været aktiveret (minimum én måned i andet kvartal 2006) var 32 procent »fortsat ledige« på interviewtidspunkt. Blandt udtrækket af arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere i efteråret 2005 var 27 procent

»fortsat ledige« på interviewtidspunktet. Blandt fuldt CRAM-ledige fra andet kvartal 2007 var andelen af ledige på interviewtidspunktet reduceret til 36 procent. Blandt de aktiverede i andet kvartal 2007 var kun 21 procent ledige på interviewtidspunktet. Endelig er der blandt kontanthjælpsmodtagere i 2007-undersøgelsen 43 procent, der var »fortsat ledige« på interviewtidspunktet. Det er disse 770 (36 procent af 2166) umiddelbart »paradoksale« respondenter, som vi benævner de »fortsat ledige«.

Dertil kommer en betydelig del af respondenter, omkring en fjerdedel i alle de seks udtræk, der på interviewtidspunktet, hverken kan karakteriseres som »beskæftigede ledige« eller »fortsat ledige«. Blandt de mest betydningsfulde faktorer er overgangen til uddannelse (8 procent), overgang til sygedagpenge (4 procent) og overgang til efterløn (4 procent). Dertil kommer en lang række mindre overgange, der efter princippet om »mange bække små« er med til at forklare, hvorfor arbejdsmarkedssparate personer, opgjort på et givet tidspunkt, ikke besætter en ubesat stilling. Der er tale om overgang til barselsorlov, sygeorlov, revalidering, skåne-/fleksjob, førtidspension, folkepension, hjemmegående husmor/husfar etc. I mange af disse tilfælde kan den manglende overgang til ordinær beskæftigelse således henføres til sygdom eller mulighed for pension.

Indtil videre kan det således konkluderes, at samtlige af udtrækkene dokumenterer, at en del af ledighedsparadokset skyldes en relativ statisk opgørelse af »arbejdsmarkedssparate«. Man kan selvfølgelig argumentere for, at tre måneder burde være mere end rigeligt til at finde ét af de ubesatte job. Men i det mindste viser tabel 6.1, at ledighed udover tre måneder ikke er ensbetydende med, at ledige »sidder fast« i ledighed. Nogle »sidder ikke fast« og nogle »sidder fast«. I det følgende afsnit vil vi nærmere analysere, hvem der har størst chance for »at sidde fast«, dvs. være »fortsat ledig« på interviewtidspunktet.

## Baggrundskarakteristika og chancerne for at være »fortsat ledig«

Model I og model II i tabel 6.2 viser, hvordan nogle grundlæggende baggrundskarakteristika ved de interviewede personer påvirker deres chancer for at være »fortsat ledig« på interviewtidspunktet i stedet for at være »beskæftiget ledig«. I model I ses på sammenhænge, hvor der ikke tages højde for længden af respondenterne forudgående ledighed, mens denne faktor inddrages i model II. Til trods for, at 61 procent af de private arbejdsgivere angav, at der ikke var særlige risikomomenter ved at ansætte ældre ledige og 74 procent angav gode jobmuligheder (se kapitel 4), viser model I, at der er en stærk sammenhæng mellem alder og chancen for at være »fortsat ledig«. Det estimeres, at de 50–59 årige har 2,6 gange større chance end de 30–39 årige for at være »fortsat ledige« på interviewtidspunktet. De 60–65 årige har hele 4,01 gange større chance for at være »fortsat ledig«. Ældre har formentlig mindre risiko end yngre for at blive fyret, men datamaterialet viser meget tydeligt, at når det sker, har de mindre chance end yngre for at komme i beskæftigelse igen. Det kan dels skyldes, at arbejdsgiverne overvurderer deres villighed til at ansætte ældre ledige. Filges fandt f.eks., at omkring en tredjedel lagde vægt på alderen ved den seneste ansættelse og blandt disse angav mellem 82 og 93 procent, at en alder mellem 24 og 44 år var fortrukket (2008:55). Det kan imidlertid også skyldes, at ældre faktisk udgør hovedparten af det mindretal, der angiver, at de ikke ønsker genansættelse (Madsen et al. 2007:12; se dog Albrekt Larsen 2002 for en kritisk analyse af brugen af disse mål for motivation blandt ældre langtidsledige). Formentlig er der tale om et samspil mellem mekanismer både på efterspørgsels- og udbudssiden, hvilket giver selvforstærkende effekter.

En større andel af arbejdsgiverne angav flere »risikomomenter« ved ansættelse af ledige indvandrere, 74 procent, og 27

**Tabel 6.2: Sammenhæng mellem baggrundskarakteristika og status på interviewtidspunkt. Binær logistisk regression. (Model I og II: »Fortsat ledige« = 1, »beskæftigede ledige« = 0). Model III og IV (1 = øvrige, 0 = beskæftigede). Odds-ratio og signifikansniveau.**

	<b>Model for chance for »fortsat ledighed« i stedet for beskæfti- gelse</b>		<b>Model for chance for »øvrige« i stedet for beskæftigelse</b>	
	<b>Model I</b>	<b>Model II</b>	<b>Model III</b>	<b>Model IV</b>
Mand	0,97 <sup>ns</sup>	1,34 <sup>ns</sup>	0,60**	0,95 <sup>ns</sup>
Kvinde	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
16–19 år	0,41 <sup>ns</sup>	1,30 <sup>ns</sup>	1,29 <sup>ns</sup>	0,00 <sup>ns</sup>
20–29 år	0,86 <sup>ns</sup>	0,86 <sup>ns</sup>	1,39*	0,47 <sup>ns</sup>
30–39 år	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
40–49 år	1,32 <sup>ns</sup>	1,28 <sup>ns</sup>	0,78 <sup>ns</sup>	0,96 <sup>ns</sup>
50–59 år	2,62**	1,72**	1,03 <sup>ns</sup>	2,27*
60–65 år	4,01**	2,87*	13,27**	0,88 <sup>ns</sup>
Ingen erhvervsuddannelse	1,76**	0,83 <sup>ns</sup>	1,71**	0,75 <sup>ns</sup>
Specialarbejder, faglig op til et år	1,24 <sup>ns</sup>	1,15 <sup>ns</sup>	1,40 <sup>ns</sup>	0,93 <sup>ns</sup>
Faglært	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Kort videregående	0,87 <sup>ns</sup>	0,60 <sup>ns</sup>	0,93 <sup>ns</sup>	0,36 <sup>ns</sup>
Mellemlang videregående	0,80 <sup>ns</sup>	0,60*	0,43 <sup>ns</sup>	0,45 <sup>ns</sup>
Lang videregående	1,00 <sup>ns</sup>	0,70 <sup>ns</sup>	0,53**	0,22*
Indvandrere	0,97 <sup>ns</sup>	1,02	1,00 <sup>ns</sup>	0,72 <sup>ns</sup>
Dansk oprindelse	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Mdr. mellem udtræk og interviewtidspunkt	1,08**	1,09*	1,05 <sup>ns</sup>	0,92 <sup>ns</sup>
AMFORA-udtræk	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
CRAM-udtræk	2,44**	2,24**	1,29 <sup>ns</sup>	1,03
Kontanthjælps-udtræk	3,72**	2,18**	1,66 <sup>ns</sup>	0,23*
2006-stikprøve	1,54**	1,67**	1,11 <sup>ns</sup>	0,77 <sup>ns</sup>
2007-stikprøve	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Forudgående ledighedsgrad				
0 < 20	-	Ref.		Ref.
20 < 40	-	5,78**		1,93 <sup>ns</sup>
40 < 60	-	8,90**		3,91**
60 < 80	-	35,4**		20,83**
80–100	-	130,8**		36,99**
N	1547	1296	1360	725
Nagelkerke	0,15	0,59	0,17	0,39

\* Signifikant på 0,05 niveau; \*\* signifikant på 0,01 niveau.

procent angav begrænsede jobmuligheder (se kapitel 4). Tilsyneladende har de 309 interviewede arbejdsmarkedsparate indvandrere imidlertid ikke større chance end etniske danskere for at være »fortsat ledige« på interviewtidspunktet. Resultatet er formentlig påvirket af, at indvandrerne med de dårligste sprogkundskaber har haft større sandsynlighed for ikke at deltage i undersøgelsen, men umiddelbart vidner det om, at arbejdsmarkedsparate indvandrere har haft gode muligheder under højkonjunkturen. Formentlig holder lukkede annonceringskanaler og arbejdsgivernes efterspørgsel efter personer, der nemt kan »passes ind« på arbejdspladsen, fortsat indvandrere væk fra mindre danske virksomheder og specielle brancher, men det opvejes tilsyneladende af efterspørgslen blandt større og mere åbne virksomheder. Uddybende analyser (ikke gengivet) viser, at der heller ikke kan findes en etnisk effekt, hvis gruppen afgrænses til ikke-vestlige indvandrere ( $n = 272$ ) eller hvis uddannelsesniveau tages ud af modellen. En mulig teoretisk forklaring på dette bemærkelsesværdige resultat er, at arbejdsgivere måske (ligesom ved virksomhedslukning, se kapitel 2) oplever indvandrere som uforskyldt ledige (hvis de antager, at andre arbejdsgivere »smagsdiskriminerer«). Det kunne give arbejdsgiverne en antagelse om større gennemsnitsproduktivitet og mindre »lemonrisiko« blandt langtidsledige indvandrere end blandt højkonjunkturens øvrige »restgruppe«.

Mht. til uddannelse er den vigtigste skelnen mellem gruppen helt uden erhvervsuddannelse og de øvrige grupper. Førstnævnte estimeres til at have 1,76 gange større chance for at være »fortsat ledig« end faglærte. Der er til gengæld ingen betydelige forskelle mellem faglærte, specialarbejdere og grupperne med kort-, mellem- eller lang-videregående uddannelse. Det passer meget fint med den indledende beskrivelse af (se kapitel 1), at ledighedsparadokset ikke kun skal forklares med manglende kvalifikationer. Man kan i hvert fald sige, at det ikke handler om at give uddannede grupper endnu mere



uddannelse. Det handler snarere om tilstedeværelsen af grupper helt uden erhvervsuddannelse.

Resultaterne er kontrolleret for, at respondenterne i 2006-stikprøven havde større chance for at være »fortsat ledig« end respondenterne i 2007-stikprøven. En effekt, der kan forklares med den endnu bedre konjunktursituation i 2007. Der er også kontrolleret for, at variationer i perioden mellem udtræk og interviewtidspunkt påvirker resultaterne. Det estimeres, at én måneds tidligere interviewtidspunkt forøger chancen for at være »fortsat ledig« med 8 procent, dvs. chancerne for beskæftigelse stiger ret kraftigt måned for måned, hvilket passer fint til ovenstående beskrivelse af en betydelig overgang til beskæftigelse over tid. Endelig er der kontrolleret for, at respondenterne fra CRAM og Kontanthjælpsregisteret havde større chance for at være »fortsat ledige« end respondenterne fra AMFORA registeret.

Kapitel 4 viste, at de private arbejdsgivere var mest bekymrede ved at ansætte ledige med lang forudgående ledighed. Samtlige angav særlige risikomomenter og 73 procent angav »begrænsede« jobmuligheder. Det er ikke let at inkludere forudgående ledighed i den statistiske model; det er lidt at forklare ledighed med ledighed. Dernæst har vi desværre ikke et helt sammenligneligt mål for de »fortsat lediges« og de »ledige beskæftiges« forudgående ledighed.<sup>15</sup> Ikke desto mindre har vi i model II vist, at der som forventet er en meget stærk sammenhæng mellem det konstruerede mål for forudgående ledighed og chancen for at være »fortsat ledig« på interviewtidspunktet. Det estimeres, at gruppen med ledighedsgrad på 80–100 procent i de forudgående

15 De »beskæftigede ledige« er blevet spurgt, hvor mange måneder de indenfor de seneste fem år har været arbejdsløse. Ledighedsgraden er beregnet ved at dividere det nævnte antal med 60 måneder. De »fortsat ledige« er blevet spurgt om antal måneders ordinær beskæftigelse indenfor de seneste tre år. Det antages, at ikke-beskæftigelse er lig med arbejdsløshed. Ledighedsgrad er beregnet ved at dividere antal af arbejdsløshedsmåneder med 36. Påkobling af registerdata vil gøre det muligt at konstruere et mere sammenligneligt mål.

år har meget større chance for at være fortsat ledig end gruppen, der kun har været ledige 0–20 procent af den forudgående periode. Det er et klassisk problem, at det nærmest er umuligt at fortolke denne sammenhæng mellem forudgående ledighed og chancen for at forlade ledighed; såkaldt »duration dependency« (Heckman & Borjas 1980). Sammenhængen kan dels skyldes, 1) at længden af ledighed rent faktisk påvirker respondentens chancer, men det kan også skyldes, 2) at de »stærkeste« hele tiden forlader gruppen, hvorfor der sker en opsamling af de »svageste«, dvs. det handler mere om selektion end om kausalitet, og 3) at både den nuværende og tidligere arbejdsløshed kan skyldes faktorer, f.eks. motivation og udseende, som man ikke inkluderer i modellen (uobserveret heterogenitet).

Diskussionen om kausalitet ændrer imidlertid ikke ved det faktum, at der i det mindste er et meget stærkt sammenfald mellem forudgående ledighed og de fremtidige jobchancer – i vores simple model kontrolleret for køn, alder, uddannelse og etnisk oprindelse. Inklusion af forudgående ledighed dæmper i øvrigt alderseffekten, dvs. en del af de ældres større chance for at være »fortsat ledig« kan skyldes længere forudgående ledighed. Det samme gør sig i øvrigt gældende for gruppen helt uden erhvervsuddannelse, hvor effekten end ikke bliver signifikant. Men igen skal resultaterne tages med det forhold, at det statistisk set er meget vanskeligt at fortolke effekten fra forudgående ledighed. I de følgende kapitler vil vi forsøge at dokumentere en den negative selvstændige effekt fra forudgående ledighed ved mere direkte at beskrive tabet af et arbejdsrelateret netværk, dvs. den forventede kausale mekanisme (se kapitel 7).

I ovenstående har vi taget for givet, at den vigtigste skelnen går mellem »fortsat ledige« og »beskæftigede ledige«. Det kan imidlertid også være interessant at beskrive chance for at havne i gruppen af »øvrige«, hvilket jf. tabel 6.1 omhandler en lang række forskellige ordninger, hvor respondenten ikke længere står til rådighed for arbejdsmarkedet. Datamaterialet er ikke stort nok

til at give en ordentlig beskrivelse af de mange forskellige overgange, men model III og IV giver alligevel et hurtigt overblik. I model I og II viste vi, at de ældre havde større chance for at forblive »fortsat ledige«. Model III viser, at de 60–65 årige også har større chance for at havne i gruppen af »øvrige«. Det skyldes nærmest udelukkende overgangen til efterløn. Kvinder havde ikke større chance end mænd for at være »fortsat ledig« på interviewtidspunktet, men har til gengæld signifikant større chance for at havne i kategorien »øvrige«, hvilket delvis kan forklares med mere barselsorlov og flere hjemmegående. Endelig viser model III, at lang videregående uddannelse reducerer chancen for at havne blandt de »øvrige« (odds-ratio 0,53), mens fravær af erhvervsuddannelse forøger chancen (odds-ratio 1,71). Tid mellem udtræk og interviewtidspunkt, udtrækningsregister og årstal (2006 eller 2007) har ikke signifikant indflydelse på chance for at havne i »øvrige«.

Model IV viser, at man som forventet også kan finde en meget stærk sammenhæng mellem forudgående ledighed og chancen for at være i gruppen af »øvrige« på interviewtidspunktet. Effekten fra at være kvinde og fra at være uden erhvervsuddannelse forsvinder faktisk efter kontrol for forudgående ledighed, hvilket igen understreger betydningen af nærmere at analysere, hvad der rent faktisk sker med personer, der går ledige en lang periode. Jævnfør kapitel 2 er bogens hypotese en dobbelt mekanisme, hvor arbejdsgiverne bliver mere og mere »bekymrede«, samtidigt med, at de ledige bliver mere og mere afskåret fra de kontakter, der kunne give dem anbefalinger og information om jobåbninger.

## **De »fortsat lediges« forudgående ledighed, motivation, søgeaktivitet og sundhedstilstand**

Ovenstående kan både opfattes som en succeshistorie og en forfaldshistorie. Succesen handler om, at en betydelig andel af de

arbejdsmarkedsparate ledige over lidt længere tid end tre måneder rent faktisk kommer i ordinær beskæftigelse. Forfaldshistorien handler om, at trods manglen på arbejdskraft, sidder nogle grupper – idealtypisk ældre uden erhvervsuddannelse og med betydelig forudgående ledighed – fast i »fortsat ledighed«. Tilstødende bøger giver en grundig analyse af de »fortsat lediges« sundhedstilstand, motivation og søgeaktivitet, men i nærværende afsnit gengives et par overordnede resultater.

Først og fremmest kan man hæfte sig ved (se tabel 6.3), at de »fortsat ledige« har en betydelig forudgående ledighed, hvilket jævnfør ovenstående kapitler og de forudgående kapitler formentlig er den vigtigste faktor. 9 procent – svarende til 64 respondenter – har aldrig haft ordinært arbejde. 5 procent har ikke haft ordinært arbejde indenfor de seneste ti år, mens 15 procent ikke har haft arbejde indenfor fire til ti år. Disse grupper af »fort-

**Tabel 6.3: Periode mellem nuværende situation som »fortsat ledig« og sidste job på det ordinære arbejdsmarked**

	Procent	N
Mindre end én måned	5	38
1–6 måneder	10	76
7 måneder op til et år	12	94
1–2 år	19	146
2–3 år	14	107
3–4 år	10	74
4–10 år	15	113
10 år eller mere	5	34
Har aldrig haft ordinært arbejde	9	64
Ved ikke	2	11
Ubesvaret		13
	100	770

sat ledige« må antages at have meget dårlig kontakt med det ordinære arbejdsmarked selvom de klassificeres som »arbejdsmarkedssparate«. Der er imidlertid også en betydelig gruppe blandt de »fortsat ledige«, 27 procent, der har haft et ordinært job inden for det seneste år, dvs. selvom de er »fortsat ledig« på interviewtidspunktet, har de ikke været konstant arbejdsløshed i perioden fra registerudtræk til interviewtidspunkt. Denne gruppe af »fortsat ledige« må forventes at have mere kontakt til det ordinære arbejdsmarked, men meget tyder på, at de »pendler« mellem ledighed og beskæftigelse. Endelig er der en gruppe på 43 procent (19 procent, 14 procent og 10 procent), der har ikke har haft et ordinært job indenfor de seneste 1–4 år. Det må antages, at denne gruppe fortsat kan have kontakter til det ordinære arbejdsmarked, men de er ikke af nyere dato, se kapitel 7.

Inden vi nærmere analyserer karakteren af kontakter til det ordinære arbejdsmarked gengives i tabel 6.4 nogle traditionelle indikatorer for jobmotivation, jobsøgning og selvrapporteret sundhedstilstand. Det viser sig, at selv blandt de »fortsat ledige« angiver et stort flertal på 83 procent, at de gerne vil have et arbejde. Det svarer nogenlunde til niveauet i tidligere surveys blandt arbejdsmarkedssparate ledige, dvs. der virker ikke til at være en stærk selektion af umotiverede blandt de »fortsat ledige«. Hvis man kigger på variationer internt blandt de »fortsat ledige« kan man dog finde en vis sammenhæng mellem længden af forudgående ledighed og jobønske. 94 procent af de »fortsat ledige«, der har haft ordinært job indenfor det seneste år, ønsker således et job. Den tilsvarende andel er 83 procent blandt »fortsat ledige«, der ikke har haft ordinært arbejde indenfor ét til fire år. Blandt gruppen uden ordinært arbejde indenfor de seneste fire år falder andelen til 69 procent, men det er dog fortsat en klar majoritet, der ønsker et job. Selv blandt gruppen, der aldrig har været i ordinær beskæftigelse, ønsker 84 procent sig et job. Meget tyder således på, at arbejdsgivernes bekymring for jobmotivationen blandt ledige med lang forudgående ledige, angivet af 81 pro-

**Tabel 6.4: Jobønske, jobsøgning, periode inden tiltrædelse og sundhedstilstand blandt »fortsat ledige«. Alle og opdelt på periode siden sidste ordinære arbejde. Procent.**

	<b>Alle</b>	<b>Op til 1 år</b>	<b>1–4 år</b>	<b>4 år el- ler flere</b>	<b>Aldrig haft ar- bejde</b>
Andel der ønsker job	83	94	83	69	84
Andel der søger job	73	84	75	61	54
Andel der kan tiltræde indenfor 14 dage	70	81	69	64	56
Andel med »meget god«, »god« eller »rimelig« sundhedstilstand	81	92	84	74	66
N (minimum)	746	208	327	145	60

Formulering: Vil du gerne have et arbejde? Ja, nej, ved ikke, vil ikke svare.

Formulering: Søger du erhvervsarbejde? Ja, nej, ved ikke, vil ikke svare.

Formulering: Hvornår vil du kunne påbegynde et arbejde? Vil ikke arbejde, I morgen, indenfor én uge, indenfor to uger, inden for én måned, senere.

Formulering: Hvordan vil du bedømme din helbredstilstand i almindelighed? Meget god, god, rimelig, dårlig, meget dårlig, ved ikke, vil ikke svare.

cent af arbejdsgiverne, se kapitel 4, kan være overdreven. Skal man endelig finde grupper med lavt jobønske, så forekommer det typisk blandt de ældre langtidsledige; 32 procent af de »fortsat ledige« 55–59 årige angiver, at de ikke ønsker et arbejde (se også Madsen et al. 2006). Det er således bemærkelsesværdigt, at ingen af de personaleansvarlige angav manglende jobmotivation som et væsentligt usikkerhedsmoment ved ansættelse af ledige over 50 år.

Hovedparten, 73 procent, af de »fortsat ledige« angiver også, at de søger erhvervsarbejde. Det svarer nogenlunde til det generelle niveau, hvilket igen tyder på, at der ikke er sket en stærk selektion af »ikke søgende« ned i gruppen af »fortsat ledige«. Igen kan man dog finde en sammenhæng – eller i hvert fald et sammenfald – mellem periode siden ordinært arbejde og søgeak-

tivitet. Men selv blandt gruppen, der har været ledige i fire til ti år og blandt gruppen, der aldrig har haft ordinært arbejde, er det et flertal, der søger. Det samme billede tegner sig med mht. andelen, der kan tiltræde indenfor 14 dage – et kriterium, der ofte bruges i definitionen af arbejdsløshed.

Endelig har vi inkluderet andelen, der angiver, at de har en »meget god«, »god« eller »rimelig« sundhedstilstand. Her angiver 81 procent af de »fortsat ledige«, at de som minimum har en »rimelig« general sundhedstilstand. Igen er der et sammenfald med periode siden sidste ordinære job; specielt gruppen, der aldrig har haft ordinært arbejde, angiver en dårlige sundhedstilstand. Men i samtlige grupper er der fortsat et flertal, der angiver en sundhedstilstand, der formentlig ikke forhindrer ordinært erhvervsarbejde.

Noget af det paradoksale ved de »fortsat ledige«, der har været ledige i fire år eller mere, kan muligvis forklares med lavere jobønske og lavere søgeaktivitet (se dog kapitel 9). Og noget af det paradoksale ved de »fortsat ledige«, der aldrig haft ordinært beskæftigelse, kan muligvis forklares med dårligere helbredstilstand. Men i overensstemmelse ved ræsonnementet i kapitel 1 viser nærværende dataindsamling (igen), at manglende jobønske og manglende søgeaktivitet blandt arbejdsmarkedsparete næppe er hovedforklaringen på ledighedsparadokset.

## De »fortsat ledige« og ledighedsparadokset

Dette kapitel har primært fungeret som en nødvendig introduktion til det datamateriale, der vil blive anvendt i de følgende kapitler. Der blev foretaget en væsentlig distinktion mellem »fortsat ledige« og »beskæftigede ledige«, hvilke giver os unikke muligheder for at sammenligne de grupper af arbejdsmarkedsparete ledige, der sidder fast i ledighed, med de grupper af arbejds-

markedsparate ledige, der kommer ud af ledighed. Kapitlet gav imidlertid også nogle første empiriske svar – set fra udbudssiden – på ledighedsparadokset. For det første blev det vist, at en betydelig del af ledighedsparadokset kan forklares med den tremånedersgrænse, der bliver anvendt i Arbejdsmarkedsstyrelsens flaskehalsundersøgelser. Nærværende datamateriale indikerer, at hvis man giver arbejdsmarkedsparate ledige omkring ti måneder i stedet for tre måneder, så forsvinder en betydelig del af ledighedsparadokset; kun 36 procent af vores stikprøve var »fortsat ledige« på interviewtidspunktet. Det manglende jobmatch indenfor tre måneder kan gives mange praktiske forklaringer, men i kapitel 10 vil det nærmere blive analyseret, hvorvidt det også er udtryk for en strategisk venten på de bedste job. For det andet viste nærværende kapitel, at der er en meget stærk sammenhæng mellem længden af forudgående ledighed og chancen for at være »fortsat ledig«; effekten er så stærk, at den muligvis kan forklare hele overledigheden blandt ledige helt uden kompetencegivende uddannelse og en betydelig del af overledigheden blandt ældre ledige.

Metodisk er det problematisk at forklare ledighed med ledighed. Men teoretisk giver det meget god mening, at der opstår en »ond cirkel«, der besværliggør et match mellem ubesatte stillinger og kvalificerede og motiverede langtidsledige. Og i overensstemmelse med forudgående undersøgelser dokumenterede kapitlet netop, at hovedparten af de »fortsat ledige« faktisk ønskede job, søgte job og havde en rimelig helbredstilstand; eventuelt med undtagelse af lavere jobønske blandt de ældste grupper. Endelig blev det vist, at ledighedsparadokset vanskeligt kan forklares med diskrimination af ledige (arbejdsmarkedsparate) indvandrere. I overensstemmelse med arbejdsgivernes udsagn er forudgående ledighed således et langt vigtigere selektionskriterium end etnisk herkomst. Mod forventning kunne det ikke dokumenteres, at arbejdsmarkedsparate indvandrere havde større chance for at være »fortsat ledige«. Resultatet skal tages



med det forbehold, at indvandrere med de dårligste sprogkunderskaber formentlig har haft større sandsynlighed for ikke at have deltaget i spørgeskemaundersøgelsen. Alligevel er der tale om et ganske bemærkelsesværdigt resultat. Teoretisk forsøgte vi at forklare det med, at mekanismerne, der forhindrer indvandrede integration på arbejdsmarkedet (se kapitel 2), muligvis modvirkes af arbejdsgivernes opfattelse af, at andre arbejdsgivere smagsdiskriminerede, dvs. ikke selekterer på produktivitet. Det kan give arbejdsgiverne en opfattelse af, at der blandt indvandrere er flere produktive personer end blandt de etniske danskere i »restgruppen«.

## KAPITEL 7

# Manglende netværk blandt de »fortsat ledige«

*Christian Albrekt Larsen*

Det er bredt anerkendt indenfor økonomisk sociologi, at netværk er af stor betydning for at få et job. Et af de tidligste og mest berømte studier var jf. kapitel 2 Mark Granovetter's beskrivelse af, hvorledes 282 amerikanske mænd i Boston-området havde fået job. Tilsvarende studier, der primært beskriver overgang fra ét job til et andet job, er efterfølgende blevet gentaget for et større antal personer og i flere lande. Der findes betydelige landevariationer (se Romani & Albrekt Larsen, 2009), men samtlige studier viser ganske betydelig brug af netværk (se Granovetter 1995 for en sammenfatning). Der er derfor god grund til at forvente, at netværk også er af betydning for den specielle situation, hvor det handler om overgang fra ledighed til beskæftigelse. Måske er det ligefrem af særlig betydning, da ledige jf. kapitel 2 formentlig har et større behov for anbefalinger end personer, der kommer direkte fra anden beskæftigelse – specielt i en situation med højkonjunktur, hvor arbejdsgiverne kan forvente, at der er mange »lemons« i den såkaldte »restgruppe«. Derfor er manglende netværk en mulig forklaring på, hvorfor 36 procent af vores respondenter var »fortsat ledige« på interviewtidspunktet, jf. forrige kapitel.

Siden Granovetter's studie har det været diskuteret, hvilke typer af netværk, der er af størst betydning for at få et job. Granovetter foreslog selv, at »svage« bånd f.eks. målt som antallet af bekendte var vigtigere end »stærke« bånd f.eks. målt som tilknytning til familie og nære venner (1973). Argumentet var, at de »stærke« bånd befandt sig i det samme nærmiljø og i den samme

omgangskreds og derfor kun samlede information fra et begrænset område. De »svage« bånd kunne derimod dække et større område og række ud til højere sociale grupper. Sidstnævnte er særligt relevant, hvis det ikke bare handlede om at få et job, men også handlede om at få et bedre job, dvs. social mobilitet. I de amerikanske studier er det stadig omdiskuteret, hvorvidt brug af »svage« bånd og kendskab til »høj status personer« (Lin 1999) generelt fører til bedre jobs (f.eks. Mouw 2003). Der er imidlertid ingen tvivl om, at teorien om den begrænsede effekt af »stærke« bånd er af særlig relevans for resourcesvage grupper. Én af de dominerende forklaringer på overledigheden blandt afroamerikanere i fattige amerikanske byområder er netop, at de mangler kontakt til de omgivende samfund (f.eks. Wilson 1996).

Kapitlet berører disse generelle netværksdiskussioner, men hovedfokus er at kortlægge båndene mellem »de fortsat ledige« og personer indenfor relevante brancher, hvilket i det følgende vil blive benævnt det arbejdsrelateret netværk. Vi forventer, at denne undergruppe af »svage« bånd er af særlig vigtighed for at få et job. Rationalet er, at det formentlig ikke hjælper meget at kende end højstatus-person f.eks. en læge, hvis man er uddannet mekaniker. Måske er højstatuskontakter af betydning, hvis man gerne vil skifte til en branche med højere løn, men i de fleste tilfælde foregår karrierevejen også inden for specifikke brancher; mekanikeren kan blive værkfører etc. I modsætning til økonomisk sociologi (f.eks. Lin 1999) fokuseres der således ikke på generel social mobilitet, men derimod på overgangen fra ledighed til beskæftigelse. Endvidere er vi mere optaget af netværkskontakter som tredjeparter, der kan løse problemet med asymmetrisk information, jf. kapitel 2, end netværk som bærer af information om jobåbninger; specielt i en situation, hvor Internettet muligvis har leveret en løsning på sidstnævnte, se kapitel 3. Endelig er det forventeligt, at det netop er det arbejdsrelateret netværk, der har størst sandsynlighed for at forsvinde pga. ledighed, mens kontakter til familie og venner formentlig er langt mere stabile.

Kapitlet starter derfor med en simpel beskrivelse af de »fortsat lediges« arbejdsrelateret netværk, herunder sammenhængen mellem længden af forudgående ledighed og karakteren af dette netværk. Af særlig interesse er også det arbejdsrelateret netværk blandt »fortsat ledige« med indvandrerbaggrund. Man kunne forvente, at denne gruppe kommer tættest på at udvise nogle af de velkendte amerikanske mønstre, dvs. en relativ stræk koncentration i byområder og en mere begrænset kontaktflade til det omgivende samfund. Det leder frem til det andet afsnit, hvor det analyseres, hvorvidt de »fortsat ledige« færdes i egentlige ledighedsmiljøer. I det tredje afsnit etableres en statistisk model, der beskriver sammenhængen mellem en række baggrundsvARIABLE og de »fortsat lediges« egen vurdering af, hvorvidt deres arbejdsrelateret netværk muligvis kan skaffe et job. I det fjerde afsnit beskrives, hvorledes de »fortsat ledige« hørte om det seneste job, som de ansøgte. I det femte afsnit beskrives de lediges forsøg at forbedre deres jobchancer ved at opretholde det arbejdsrelateret netværk; herunder en statistisk model, der forsøger at forklare variationerne i de lediges forsøg på at »investere« i netværk. Endelig afsluttes med en sammenfatning af kapitlets resultater.

## De »fortsat lediges« arbejdsrelateret netværk

De »fortsat lediges« arbejdsrelateret netværk har vi målt på to dimensioner; henholdsvis omfanget af netværket og kontakthypigheden. Omfanget er målt på et spørgsmål om, hvor mange de »fortsat ledige« kender indenfor de brancher, hvor de tidligere har arbejdet, Kontakthypigheden er målt på tre spørgsmål, der henholdsvis måler kontakt med tidligere kolleger på sidste arbejdsplads samt kontakt med andre ansatte og arbejdsgivere indenfor de brancher, hvor vedkommende tidligere har arbejdet. I tabel 7.1 vises de overordnede resultater samt de »fortsat ledige« opdelt på antal år siden seneste ordinære job og etnisk herkomst.

**Tabel 7.1: Kontakt med tidligere kolleger, tidligere arbejdsgivere og andre, der arbejder indenfor de brancher, hvor de »fortsat ledige« tidligere har arbejdet. Procent i alt og opdelt på længde af forudgående ledighed samt etnisk oprindelse**

	Alle »fortsat ledige«	Opdelt på antal år siden seneste ordi- nære arbejde			Opdelt på etnisk oprindelse	
		<1 år	1–4 år	< 4 år	Indvand- rere	Etniske danskere
Antal personer du kender indenfor tidligere brancher:						
Har aldrig haft arbejde	8	-	-	-	22	5
Ingen	15	8	17	22	15	15
1–4	15	10	18	18	17	14
5–9	12	18	11	12	17	11
10–19	15	21	14	16	8	16
20–49	16	18	18	17	9	18
50 eller flere	16	22	18	11	9	18
Ved ikke	4	3	5	4	4	4
	100	100	100	100	100	100
Kontakt med tidligere kolleger på sidste arbejds- plads:						
Har aldrig været i arbejde	8	-	-	-	22	5
Ingen kon- takt	45	36	49	64	39	46
Mindre end månedligt	17	15	23	15	9	19
Månedligt eller oftere	30	49	28	21	31	30
	100	100	100	100	100	100

MANGLENDE NETVÆRK BLANDT DE »FORTSAT LEDIGE«

	Alle »fortsat ledige«	Opdelt på antal år siden seneste ordi- nære arbejde			Opdelt på etnisk oprindelse	
		<1 år	1-4 år	< 4 år	Indvand- rere	Etniske danskere
Kontakt med andre ansatte indenfor tidligere brancher:						
Har aldrig været i arbejde	8	-	-	-	22	5
Ingen kon- takt	47	38	54	62	43	48
Mindre end månedligt	15	20	17	11	11	16
Månedligt eller oftere	30	42	30	27	25	31
	100	100	100	100	100	100
Kontakt med arbejdsgivere indenfor tidligere brancher:						
Har aldrig været i arbejde	8	-	-	-	22	5
Ingen kon- takt	64	61	70	79	54	66
Mindre end månedligt	14	17	16	14	14	14
Månedligt eller oftere	14	22	14	8	11	15
	100	100	100	100	100	100
N (minimum):	751	206	320	144	138	612

Jf. forrige kapitel har otte procent af de »fortsat ledige« aldrig været i ordinær beskæftigelse, hvilket naturligvis forhindrer dem

i at have kontakter til brancher, hvor de tidligere har været ansat. Blandt de »fortsat ledige« med tidligere beskæftigelse er der imidlertid også 15 procent, der angiver, at de ikke kender personer indenfor de brancher, hvor de tidligere har arbejdet. Hovedparten angiver dog, at de kender et antal personer indenfor deres tidligere brancher. 15 procent kender 1–4 personer, 12 procent kender 5–9 personer etc.

Det mest interessant er imidlertid, at mange af de »fortsat ledige« har mistet kontakten til disse personer. 45 procent angiver således, at de ingen kontakt har til tidligere kolleger på deres seneste arbejdsplads. 47 procent angiver, at de ingen kontakt har til andre, der arbejder indenfor den eller de brancher, hvor de selv tidligere har arbejdet. Endelig angiver 64 procent, at de ingen kontakt har til arbejdsgivere indenfor brancher, hvor de tidligere har arbejdet. Flertallet af »fortsat ledige« har således helt mistet kontakten til personer inden for deres tidligere brancher.

Endvidere viser der sig en meget stærk sammenhæng mellem antal år siden sidste ordinære arbejde og kontakten til branchen. Blandt »fortsat ledige«, der har haft ordinært arbejde indenfor det seneste år, er det således kun 36 procent, der ingen kontakt har til tidligere kolleger. Den andel stiger til 49 procent blandt gruppen, der ikke har haft ordinært arbejde indenfor et til fire år, og til 64 procent blandt gruppen, der ikke har haft ordinær beskæftigelse i fire år eller mere. Den samme sammenhæng findes for kontakt med andre ansatte og arbejdsgivere indenfor tidligere brancher. Her stiger andelen helt uden kontakt til andre ansatte indenfor branchen fra 38 procent, til 54 procent og videre til 62 procent (se tabel 7.1). Andelen helt uden kontakt til arbejdsgivere stiger fra 61 procent, til 70 procent og videre til 79 procent. Antallet af bekendte indenfor tidligere brancher falder ikke tilsvarende med længden af ledighed, men man må forvente, at der kræver en vis kontakthypighed før båndet er relevant (se nedenstående). Resultaterne peger således på, at hvis netværk er af stor betydning, så har hovedparten af de »fortsat ledige« et betydeligt problem,

der tilsyneladende bliver større og større, jo længere tid vedkomne er væk fra arbejdsmarkedet.

Endelig viser tabel 7.1 de arbejdsrelaterede netværk opdelt på etnisk herkomst. Den største forskel er, at langt flere af de arbejdsmarkedssparate »fortsat ledige« indvandrere, 22 procent, aldrig har haft et ordinært arbejde. Den tilsvarende andel er fem procent blandt »fortsat ledige« etniske danskere. Fravær af tidligere kontakt med arbejdsmarkedet er således én af barriererne for arbejdsmarkedssparate indvandrere. Tabel 7.1 viser dog også, at blandt »fortsat ledige« indvandrere, der har været i ordinært job, er kontakterne til tidligere brancher ikke dårligere end kontakterne blandt »fortsat ledige« etniske danskere. Der ses ligefrem en tendens til at færre af indvandrerne helt mister kontakt til de tidligere brancher. 46 procent af de »fortsat ledige« etniske danskere havde således ingen kontakt til tidligere kolleger på seneste arbejdsplads, mens den tilsvarende andel er 39 procent blandt indvandrerne. Andelen helt uden kontakt til andre ansatte i tidligere brancher er med 43 procent også lavere blandt indvandrerne end blandt de etniske danskere, 48 procent. Det samme gælder andelen helt uden kontakt til tidligere arbejdsgivere, henholdsvis 54 procent versus 66 procent (se tabel 7.1). Forskellen bliver endnu større, hvis man udelukkende regner procenter på gruppen, der tidligere har haft et ordinært job. Her synes »fortsat ledige« indvandrere nærmest at være bedre stillet med hensyn til arbejdsrelateret netværk end de »fortsat ledige« etniske danskere, hvilket stemmer godt overens med tidligere danske undersøgelser, der har vist, at mange indvandrere finder job gennem uformelle netværk (f.eks Petersen 2006; Mikkelsen 2001). Man kan dog diskutere karakteren af denne »netværksfordel«; dels hvorvidt indvandre af nødvendighed »investerer« i netværk (se nedenstående) og dels hvorvidt deres netværk også kan lede frem til vellønnede jobs (se kapitel 10).

Gruppen, der aldrig har haft arbejde, er blevet spurgt, hvorvidt de kender og har kontakt til personer indenfor de brancher,



**Tabel 7.2: Kontakter til ansatte og arbejdsgivere i brancher, hvor »fortsat ledige«, der aldrig har haft ordinært arbejde, måske kunne få job. Procent.**

	Alle	Opdelt på etnisk oprindelse	
		Indvandrere	Etniske danskere
Antal personer respondent kender indenfor relevante brancher:			
Ingen	46	61	32
1–4	17	13	21
5–9	11	3	18
10–19	3	0	6
20–49	6	3	9
50 eller flere	3	0	6
Ved ikke	14	19	9
	100	100	100
Kontakt ansatte indenfor relevante brancher:			
Ja	32	13	50
Nej	62	74	50
Ved ikke	6	13	0
	100	100	100
Kontakt arbejdsgivere indenfor relevante brancher:			
Ja	22	13	29
Nej	74	77	71
Ved ikke	5	10	0
	100	100	100
N (minimum):	65	31	34

hvor de måske kunne få jobs. Det giver os mulighed for nærmere at beskrive deres arbejdsrelateret netværk, selvom de ikke tidligere har været i beskæftigelse. Gruppen består hovedsageligt af 20–39

årige og der er en klar overvægt af respondenter med indvandrebaggrund. Som forventet har gruppen et svagere arbejdsrelateret netværk. I den samlede gruppe angiver 46 procent, at de ikke kender nogen indenfor brancher, hvor de måske kunne få jobs. Henholdsvis 62 procent og 72 procent angiver, at de ikke har kontakt til ansatte eller arbejdsgivere indenfor relevant brancher. Dertil kommer en relativ stor gruppe på 14 procent, der ikke ved om de kender personer indenfor brancher, hvor de måske kunne få et job, se tabel 7.2. Da vi er nede på 65 respondenter er det vanskeligt at lave mere detaljerede analyser på denne specielle gruppe af »fortsat ledige«, men der viser sig dog en klar sammenhæng mellem etnisk oprindelse og kontakt til relevante brancher. 61 procent af »fortsat ledige« indvandrere, der aldrig har været i beskæftigelse, angiver således, at de ikke kender nogle indenfor brancher, hvor de måske kunne få job. Henholdsvis 74 procent og 77 procenter angiver, at de ikke har kontakt med ansatte eller arbejdsgivere indenfor sådanne brancher. De tilsvarende andele blandt etniske danskere er 32 procent, 50 procent og 71 procent. Der er således tegn på, at arbejdsmarkedssparate indvandrere, der aldrig har haft ordinær beskæftigelse, er dårligere stillet end etniske danskere, der aldrig har haft ordinær beskæftigelse. Der kan således iagttages en polarisering, hvor indvandrere, der tidligere har været på arbejdsmarkedet, har et udmærket arbejdsrelateret netværk (i forhold til danske ledige), mens indvandrere, der har aldrig har job, har et forholdsvis dårligt netværk (i forhold til danske ledige, der aldrig har været i job).

## **Kontakt med familie og venner og koncentration af ledighed**

Det er en klassisk tese, at længerevarende ledige ikke bare mister det arbejdsrelateret netværk, men også mister den bredere sociale kontakt til familie og venner (f.eks. Jahoda 1982). Det kunne i givet fald være endnu en forhindring for at blive anbefalet overfor

arbejdsgivere eller blot få information om jobåbninger. Hidtidige danske studier har dog ikke fundet tendens til egentlige ledigheds miljøer – i hvert fald ikke blandt arbejdsmarkedssparate (Goul Andersen, Bendix Jensen & Albrekt Larsen 2003; Goul Andersen 1995). I nærværende datamateriale har vi både målt det bredere sociale netværk blandt de »fortsat ledige«, de »beskæftigede ledige« og blandt et ordinært udsnit af »ordinært beskæftigede« (se boks 6.1 for beskrivelse af datamaterialet). Det giver os gode muligheder for at beskrive, hvorvidt de »fortsat ledige« udmærker sig ved i højere grad at være uden bredere socialt netværk end de øvrige grupper. Analyserne er ikke gengivet i tabelform, da resultaterne stort set stemmer overens med tidligere danske undersøgelser. De »fortsat ledige« lever i højere grad alene (38 procent) end de »beskæftigede ledige« (31 procent) og de »ordinært beskæftigede« (21 procent). Der er også en tendens til lavere foreningsaktivitet blandt de »fortsat ledige«. Men blandt de tre grupper er der ingen nævneværdige forskelle i kontakt med den nære familie og kontakt med venner. Der er faktisk en tendens til, at de »fortsat ledige« mødes hyppigere med venner end de »ordinært beskæftigede«. Generel social isolation fra familie og venner tyder således ikke på at være en vigtig forklaring på ledighedsparadokset (se Albrekt Larsen 2008b for uddybende analyse).

En mulig forklaring er dog, at »fortsat lediges« »stærke« bånd til den nære familie og venner ikke er særligt relevant fordi de ikke rækker ud til relevante personer på arbejdsmarkedet. I forlængelse af den amerikanske litteratur om underklassefænomener i de indre storbyer kan man fremføre en hypotese om, at kontakt med familie og venner, der også er arbejdsløse, ligefrem kan virke negativt på jobchancerne. Argumentet er, at sådanne »ledighedsломmer« producerer underklassekulturer, hvor man lærer at leve et liv udenfor arbejdsmarkedet (f.eks. Murray 1984). I nedenstående tabel 7.3 er vist, hvorvidt man i en dansk kontekst kan finde tendens til »ledighedsломmer« blandt de arbejdsmarkedssparate »fortsat ledige«.

**Tabel 7.3: Forekomst af arbejdsløshed blandt samlever, nærmeste øvrige familie og venner. Blandt »ordinært beskæftigede«, »beskæftigede ledige« og »fortsat ledige«. Yderligere opdeling af »fortsat ledige« på periode siden sidste ordinære job. 18-54 årige.<sup>1</sup> Procent.**

	»Ordinært beskæftigede«	»Beskæftigede ledige«	»Fortsat ledige«	»Fortsat ledige« opdelt på år siden sidste ordinære arbejde			
				<1 år	1-4 år	< 4 år	Aldrig haft job
Status af samlever:							
Ikke i ordinær beskæftigelse	11	20	23	16	21	27	41
I ordinær beskæftigelse	68	48	39	42	42	37	27
Single	21	31	38	42	37	37	33
	100	100	100	100	100	100	100
Arbejdsløshed blandt nærmeste familie (forældre, børn, søskende):							
Halvdelen eller mere arbejdsløse	1	4	6	2	6	10	14
Enkelte er arbejdsløse	14	21	23	30	23	18	19
Ingen af dem er arbejdsløse	85	72	64	65	65	68	53
Har ingen nær familie	1	3	4	2	5	4	9
Ved ikke	0	1	2	1	2	0	5
	100	100	100	100	100	100	100
Arbejdsløshed blandt venner:							
Halvdelen eller mere arbejdsløse	1	6	12	9	11	13	24

	»Ordinært beskæfti- gede«	»Beskæf- tigede ledige«	»Fortsat ledige«	»Fortsat ledige« op- delt på år siden sid- ste ordinære arbejde			
				<1 år	1-4 år	< 4 år	Aldrig haft job
Enkelte er arbejdsløse	16	36	44	47	40	42	45
Ingen af dem er arbejdsløse	82	57	37	40	43	34	17
Har ingen venner	1	1	4	3	3	7	9
Ved ikke	0	1	3	2	3	5	5
	100	100	100	100	100	100	100
N (minimum)	1003	666	509	161	196	77	58

1 Dog 18–65 årige på samleverstatus.

\* Signifikant på 0,05 niveau; \*\* signifikant på 0,01 niveau.

Øverst i tabel 7.3 sammenlignes samleverens arbejdsmarkeds-status blandt »ordinært beskæftigede«, »beskæftigede ledige« og »fortsat ledige«. Blandt de »ordinært beskæftigede« har 11 procent en samlever der ikke er i ordinær beskæftigelse, 68 procent har en beskæftiget samlever og 21 procent er single. Blandt de »beskæftigede ledige« har 20 procent en samlever, der ikke er i beskæftigelse dvs. betydeligt flere end blandt de »ordinært beskæftigede«. Der er imidlertid ikke den så stor forskelle på samleverstatus blandt »beskæftigede ledige« og »fortsat ledige«. 23 procent af sidstnævnte gruppe har en samlever, der ikke er i ordinær beskæftigelse, dvs. der ser ikke ud til at være en »overnormal« koncentration af ledighed i gruppen af »fortsat ledige« på denne dimension.

Bryder man imidlertid gruppen af »fortsat ledige« ned på undergrupper kan man dog finde lidt stærkere tendenser. Andelen med samlever, der ikke er i ordinær beskæftigelse stiger fra 16 procent (blandt gruppen med mindre end ét år siden sidste ordinære job) til 27 procent (blandt gruppen med fire års ledighed

eller mere). Kun blandt gruppen, der aldrig haft job, hvoraf ca. halvdelen har indvandrerbaggrund, har størsteparten, 41 procent, en samlever, der ikke er i ordinær beskæftigelse.

I den mellemste del af tabel 7.3 er gengivet koncentration af arbejdsløshed blandt den øvrige nære familie, dvs. forældre, børn og søskende. Blandt de »ordinært beskæftigede« angiver 1 procent, at »halvdelen eller mere« er arbejdsløse. Blandt de »beskæftigede ledige« er andelen 4 procent og blandt de »fortsat ledige« er andelen 6 procent. Der er således ingen tendens til, at hovedparten af de »fortsat lediges« nære familie er arbejdsløse. End ikke underopdeling på periode siden sidste ordinære arbejde giver stærke sammenhæng. Blandt gruppen, der aldrig har haft job, stiger andelen til 14 procent. Nogenlunde det samme billede tegner der sig med hensyn til arbejdsløshed blandt respondenternes venner. Blandt de »ordinært beskæftigede« angiver én procent, at omkring halvdelen eller flere af deres venner er arbejdsløse. Det tilsvarende andel er 6 procent blandt de »beskæftigede ledige« og 12 procent blandt de »fortsat ledige«. Opdeles sidstnævnte gruppe er der ingen stærk sammenhæng mellem periode siden sidste ordinære job og koncentration af ledighed; selv blandt de »fortsat ledige«, der ikke har haft ordinært arbejde indenfor de seneste fire år, finder vi kun 13 procent, hvor »halvdelen eller flere« af vennerne er arbejdsløse. Kun blandt den begrænsede gruppe, der aldrig har haft beskæftigelse, finder vi 24 procent, der angiver, at halvdelen eller flere af venner er arbejdsløse. Men selv blandt denne gruppe angiver det store flertal, at kun enkelte eller slet ingen af deres venner er arbejdsløse.

Konklusion er således, at ledighedsparadokset kun i meget begrænset omfang kan forklares med generel social isolation eller koncentration af arbejdsløshed. Dermed ikke sagt, at man ikke kan finde tendenser til koncentration af arbejdsløshed. Tabel 7.3 vidner om visse tendenser til social isolation, f.eks. angiver 4 procent af de »fortsat ledige«, at de ikke har nogle venner og ikke har nogen nær familie – tendenser der givetvis ville være større, hvis vi også

inkluderede gruppen af ikke-arbejdsmarkedsparate. Men blandt de arbejdsmarkedsparate er der kun ganske få respondenter, hvor det sociale netværk domineres af arbejdsløshed. Hvis vi brugte et kriterium om, at alle venner skulle være arbejdsløse – i stedet for omkring halvdelen eller mere – er vi helt nede på to respondenter (svarende til 0,4 procent) blandt de »fortsat ledige«, der angiver et sådant niveau. Kun blandt den begrænsede gruppe af »fortsat ledige«, der aldrig havde haft et ordinært arbejde, kunne vi finde omkring en fjerdel, hvor halvdelen eller mere af vennekedsen var arbejdsløs. I denne meget specifikke undergruppe er der en overvægt af indvandrere, hvilket vidner om specielle og vigtige problemer. Men omfangsmæssigt er problemet så afgrænset, at det kun giver os en meget begrænset forklaring på ledighedsparadokset.

## **De »fortsat lediges« vurdering af jobchancer gennem det arbejdsrelateret netværk**

Med undtagelse af enkelte tendenser til social isolation og koncentration af ledighed peger ovenstående resultater i retning af, at det er det mere almindelige tab af arbejdsrelateret netværk, der har potentiale til at forklare ledighedsparadokset. Mange af de »fortsat ledige« kendte et antal personer indenfor relevante brancher, men flertallet havde mistet kontakten. Man kunne sige, at båndet formentligt er blevet så »svagt«, at det ikke har megen værdi i forhold at viderebringe information om jobåbninger og give anbefalinger. I nedenstående model, se tabel 7.4, har vi formaliseret dette argument ved at analysere sammenhængen mellem det arbejdsrelateret netværk og de »fortsat lediges« egen vurdering af, hvorvidt deres kontakter kan skaffe dem et job.

Hovedparten af de »fortsat ledige«, 37 procent, angiver, at det er »meget usandsynligt«. Øvrige 23 procent angiver, at det er »usandsynligt«. 11 procent angiver »meget sandsynligt« og 14 procent angiver »sandsynligt«. Endelig er der syv procent, der

**Tabel 7.4: Sammenhæng mellem de »fortsat lediges« (med tidligere ordinært job og bekendte i branchen) vurdering af jobchancer gennem bekendte i branchen og alder, forudgående ledighed, antal bekendte og kontakt til tidligere kolleger, andre ansatte og arbejdsgivere. MCA-analyse. Gennemsnit før og efter kontrol samt eta og beta værdier. N = 557**

	<b>Gennem- snit før kontrol</b>	<b>Estimeret gennemsnit efter kontrol</b>	<b>Eta</b>	<b>Beta</b>
Periode siden seneste job				
< 1 år	44	39	0,20	0,11**
1 –4 år	34	35		
> 4 år	24	29		
Antal af bekendte indenfor tidligere brancher:				
1–4	25	28	0,22	0,18**
5–9	29	30		
10–19	34	34		
20–49	45	44		
50 eller flere	42	40		
Ved ikke	23	26		
Kontakt til tidligere kolleger:				
Hver måned eller hyppigere	43	38	0,18	0,08*
Mindre end månedligt	30	31		
Ingen kontakt	30	34		
Kontakt til andre ansatte inden- for tidligere brancher:				
Hver måned eller hyppigere	44	38	0,19	0,07*
Mindre end månedligt	34	32		
Ingen kontakt	28	34		
Kontakt til arbejdsgivere inden- for tidligere brancher:				
Hver måned eller hyppigere	51	43	0,25	0,16**
Mindre end månedligt	42	43		
Ingen kontakt	29	31		



	<b>Gennem- snit før kontrol</b>	<b>Estimeret gennemsnit efter kontrol</b>	<b>Eta</b>	<b>Beta</b>
Alder:				
17–29	40	42	0,25	0,22**
30–49	44	42		
50 –	26	29		
R <sup>2</sup>				0,18

\* Signifikant på 0,05 niveau; \*\* signifikant på 0,01 niveau.

Note: »ved ikke« er slået sammen med midterkategorien »hverken/eller«.

angiver »hverken/eller« og otte procent, der svarer »ved ikke«. I nedenstående model beskrives, hvorledes nogle grundlæggende baggrundsvariable og karakteren af de »fortsat lediges« netværk påvirker de »fortsat lediges« egen vurdering af jobchancer gennem det arbejdsrelateret netværk. Vurderingen af sandsynlighed for job gennem arbejdsrelateret netværk er omregnet til en skala gående fra 0 til 100, hvor 100 betyder »meget sandsynligt« og 0 betyder »meget usandsynligt«.

Som forventet viser modellen en stærk sammenhæng mellem de »fortsat lediges« vurdering af jobchancer gennem arbejdsrelateret netværk og længden af deres forudgående ledighed. Gruppen, der har haft job indenfor de seneste år, har en gennemsnitssværdi på 44 (før kontrol for andre variable), sammenlignet med et gennemsnit på 24 blandt gruppen, der ikke har haft job i fire år eller mere. Det svarer nogenlunde til, at førstnævnte gruppe i »gennemsnit« svarer »hverken/eller«, mens sidstnævnte gruppe i »gennemsnit« svarer, at det er »usandsynligt«, at deres arbejdsrelateret netværk kan skaffe et job. Det samlede mål for forklaringsgraden af variabelen er 0,20 (eta-koefficient). Næsten halvdelen af effekten fra periode siden sidste job kan imidlertid forklares med vores mål for de »fortsat lediges« arbejdsrelateret netværk (fra en eta-koefficient på 0,20 før kontrol til en beta-koefficient på 0,11 efter kontrol), dvs. når man tager i betragtning, at langtidsledige har

færre bekendte og hyppigere har mistet kontakten til netværk forsvinder en betydelig del af effekten fra længden af forudgående ledighed. Som forventet viser der sig nemlig en klar sammenhæng mellem antal bekendte indenfor tidligere brancher og vurdering af, at disse kontakter kan skaffe et job, dvs. omfanget af netværket betyder noget, hvilket er i overensstemmelse med Granovetter's klassiske argument om »svage bånd«. Vurderingen bliver mere og mere positiv, jo flere man kender – fra en værdi på 25 blandt gruppen, der kun kender én til fire personer, op til 45 blandt gruppen, der kender 20–49 personer. Til gengæld betyder det tilsyneladende ikke så meget at kende endnu flere.

Kontakthypothese til disse bekendte har som forventet også en effekt. Med hensyn til kontakt med tidligere kolleger og andre ansatte går skellet tilsyneladende mellem månedlig kontakt eller mindre. Det ses ved, at der ingen forskel er eller mellem »mindre end månedlig« kontakt og »ingen kontakt« (kontrollerede gennemsnit på 31, 34, 32 og 34). Den oplagte fortolkning er, at mindre end månedlig kontakt vurderes at være et brudt bånd. Med hensyn til kontakt med arbejdsgivere går skellen tilsyneladende mellem kontakt og ingen kontakt (kontrollerede værdier henholdsvis 43, 43 og 31). Fortolkningen kunne være, at et bånd (med potentiale for jobchance) nemmere kan bevares over tid med arbejdsgivere end et bånd til tidligere kolleger og ansatte, der kræver mere vedvarende »vedligeholdelse«. I øvrigt estimerer modellen også, at direkte kontakt til arbejdsgivere (beta-koefficient 0,16) opleves omtrent lige så vigtigt som omfanget af netværket (beta-koefficient 0,18). Dog viser uddybende analyser en tendens til, at arbejdsgiverkontakten vurderes som mindre betydningsfuld, hvis bare omfanget af netværket er stort (interaktionseffekt er signifikant på 0,02 niveau).

Modellen i tabel 7.4 viser også, at der er en stærk sammenhæng mellem alder og vurdering af, hvorvidt deres kontakter kunne skaffe job. Med en gennemsnitsværdi på 26 (før kontrol) er de ældre »fortsat ledige« (50 år +) langt mere skeptiske end de yngre grupper. Det samlede mål for forklaringsgraden af variabelen er

før kontrol 0,25 (eta-værdien) og sammenhængen vedbliver med at være stærk (beta-værdi på 0,22) og signifikant efter kontrol. De 50 åriges negative vurdering af jobchancer gennem netværk kan således ikke bare forklares med, at de har færre bekendte, har mindre kontakt til disse bekendte eller har haft længere forudgående ledighed. Der er formentlig mange grunde til de ældre lediges manglende tro på job gennem netværk, men en mulig forklaring er, at en betydelig periode uden ordinært arbejde i højere fører til oplevelse af statistik diskrimination, resignation og manglende jobbønske hos de ældre. I datamaterialet ses faktisk en tendens til, at længden af forudgående ledighed betyder mere for ældres tro på at få job gennem netværk end for de yngres tro på job gennem netværk (interaktionseffekt signifikant på 0,06 niveau). Endelig viste uddybende analyse, at der ingen sammenhæng var mellem køn, etnisk baggrund, niveau for erhvervsuddannelse og de »fortsat lediges« vurdering af jobchancer gennem arbejdsrelateret netværk. Derfor er de ikke medtaget i den statistiske model. Det er imidlertid interessant – taget deres specielle situation i betragtning –, at de »fortsat ledige« indvandrere, der tidligere har været i beskæftigelse, ikke angiver lavere sandsynlighed for job gennem arbejdsrelateret netværk. Det vidner om, at arbejdsrelateret netværk også er noget personer og grupper aktivt kan forsøge at »investere« i. Inden vi vender os med det spørgsmål, vil dog kort beskrive de »fortsat lediges« mislykkede jobsøgningsforsøg.

## **De fortsat lediges netværk og informationsskanal ved seneste ansøgte job**

Tabet af arbejdsrelateret netværk kommer også til udtryk i, hvorledes de »fortsat ledige« fik information om det sidste job, som de ansøgte. Dette giver et billede af, hvorledes de »mislykkede« jobsøgningsforsøg ser ud. 62 procent af de »fortsat ledige« (der søger job), angiver, at de hørte om det sidste job gennem formelle

kanaler, dvs. opslag i aviser, fagtidsskrifter og jobbaser på Internettet. Det kan allerede nu afsløres, at dette er en bemærkelsesværdig høj afhængighed af formelle kanaler, hvis der sammenlignes med de »beskæftigede lediges« vellykkede forsøg. I kapitel 9 vil det blive vist, at kun 36 procent af de »beskæftigede ledige« hørte om deres nuværende job gennem disse formelle kanaler. På det almindelige arbejdsmarked er andelen helt nede på 33 procent (se kapitel 9). Tabel 7.5 vidner også om, at som forventet stiger afhængigheden af formelle kanaler med længden af forudgående ledighed; blandt gruppen, der aldrig haft job hørte hele 74 procent om deres senest ansøgte job gennem formelle kanaler.

**Tabel 7.5: Hvordan »fortsat ledige« (der søgte job) hørte om det sidste job, som de søgte. Samtlige »fortsat ledige« og opdelt på periode siden sidste ordinære job. Procent.**

	Alle »fortsat ledige«, der har søgt	»Fortsat ledige« opdelt på år siden sidste ordinære arbejde			
		<1 år	1-4 år	< 4 år	Aldrig haft job
Opslag i avis, fagtidsskrift, jobbaser på Internettet	62	57	64	65	74
Ansøgte uopfordret	6	5	6	7	5
Ven/bekendt	10	10	10	11	11
Familiemedlem	2	3	2	2	0
Kollega eller arbejdsgiver fra tidligere arbejdsplads	5	8	4	3	3
Kollega eller arbejdsgiver fra tidligere aktiveringssted	3	4	3	2	3
Anvist af Jobcenter	4	5	4	3	3
Arbejdsgiver kontaktede (ikke søgning)	1	2	0	0	3
Andet	6	5	6	7	0
	100	100	100	100	100
N	678	202	296	124	38

Den udbredte information fra formelle kanaler modsvares selvfølgelig af en tilsvarende mindre brug af uformelle kanaler. Information fra venner og bekendte og familiemedlemmer er mindre ved de »mislykkede« end ved de »vellykkede« jobsøgningsforsøg, se kapitel 9; men i overensstemmelse med ovenstående analyse aftager omfanget af informationsstrømmen fra familie, venner og bekendte ikke med længden af forudgående ledighed. Hvorvidt værdien af disse uformelle information aftager for de »fortsat ledige« er vanskeligere at vurdere. Otte procent fik information gennem tidligere kolleger og arbejdsgiver og som forventet var andelen markant mindre, nede på 4 procent, blandt grupperne, der ikke havde haft ordinært arbejde indenfor et år. Information fra tidligere aktiveringssted og anvisning fra jobcentrene reduceres tilsyneladende også med længden af forudgående ledighed. Det er dog vanskeligt at fortage mere detaljeret analyse, da vi ender op med et begrænset antal respondenter i hver gruppe. Men der i det mindste god dokumentation for, at de »mislykkede« jobsøgningsforsøg udmærker sig ved at være baseret på information fra de formelle kanaler. Vores respondenter er i øvrigt interviewet inden ikrafttrædelse af reglen om minimum fire jobsøgninger, se kapitel 1. I den korte periode, hvor lovgivningen var gældende, må det forventes, at brugen af de formelle informationskanaler var endnu mere intens.

## **De lediges forsøg på at bevare arbejdsrelateret netværk**

De forudgående afsnit har vist, at de ledige er underlagt nogle grundlæggende strukturelle vilkår, der formindsker deres netværk. Fravær af arbejde – specielt over tid – formindsker alt andet lige kontakten til tidligere kolleger, andre ansatte i branchen og arbejdsgivere. Tilsvarende er det også strukturelt givet, at gruppen, der aldrig har haft ordinær beskæftigelse, har svært ved at have et arbejdsrelateret netværk. Indvandrere og mindre-

tallet af respondenter, der færdes i egentlige ledighedsmiljøer, er med hensyn til netværk også strukturelt set dårligere stillet. Disse strukturelle vilkår betyder imidlertid ikke, at det enkelte individ står helt uden mulighed for at påvirke hans eller hendes netværk. Jf. terminologien i kapitel 2 kan ledige forsøge at »investere« i netværk; på samme måde som individer ifølge Spence's teori kan vælge at investere i uddannelse for at sende det rigtige »signal« til arbejdsgiverne. De »fortsat ledige«, der tidligere har haft job, er derfor blevet spurgt, hvorvidt de bevidst prøver at forbedre deres jobchancer ved at holde kontakt til ansatte og arbejdsgivere indenfor deres tidligere brancher. De »fortsat ledige«, der aldrig har haft job, er blevet spurgt, hvorvidt de forsøger at holde kontakt til brancher, hvor de måske kunne få job. Endelig er de »beskæftigede ledige« blevet spurgt, hvorvidt de, mens de var ledige, forsøgte at forbedre deres jobmuligheder ved at fastholde kontakter. De overordnede svarfordelinger ses i tabel 7.6.

**Tabel 7.6: Bevidst forsøg på at forbedre jobmuligheder via kontakt til arbejdsrelateret netværk. Opdelt på »fortsat ledige«, der har og ikke har haft ordinær beskæftige, og »beskæftigede ledige«. Procent.**

	<b>»Fortsat ledige« der tidligere har haft job</b>	<b>»Fortsat ledige« der aldrig har haft job</b>	<b>»Beskæftigede ledige«</b>
Ja, i høj grad	16	19	33
Ja, i nogen grad	18	25	24
Nej, kun i ringe grad	10	15	8
Nej, slet ikke	54	29	32
Ved ikke	2	12	2
	100	100	100
	689	85	675

Omkring en tredjedel (16 procent plus 18 procent) af de »fortsat ledige«, der tidligere har haft ordinær beskæftigelse, angiver, at de beviser forsøger at forbedre deres jobmuligheder ved at fastholde kontakt til ansatte og arbejdsgivere indenfor de brancher, hvor de tidligere har arbejdet. 10 procent angiver »kun i ringe grad« og 54 procent angiver »slet ikke«. To tredjedele af de »fortsat ledige«, der tidligere har haft job, »investerer« således ikke i arbejdsrelateret netværk.

Blandt de »fortsat ledige«, der aldrig har haft job, er der flere, der »investerer« i det arbejdsrelateret netværk. 19 procent angiver »ja, i høj grad« og 25 procent angiver »ja, i nogen grad«. Andelen, der slet ikke »investerer« er nede på 29 procent. I nedenstående skal vi vende tilbage til, hvad der kan forklare variationer i investeringsforsøgene, men en umiddelbar forklaring er, at gruppen, der aldrig har haft arbejde, har et større behov for at investere i arbejdsrelateret netværk.

Endelig viser tabel 7.6 de »beskæftigede lediges« angivelse af, hvordan de i perioden med ledighed »investerede« i arbejdsrelateret netværk. Her angiver hele 33 procent, at de »ja, i høj grad« forsøgte at forbedre deres jobchancer ved at fastholde kontakter til ansatte og arbejdsgivere indenfor de tidligere havde arbejdet. 24 procent angiver »ja, i nogen grad«. Der viser sig således en betydelig forskel mellem »de fortsat lediges« og »de beskæftigede lediges« forsøg på at »investere« i det arbejdsrelateret netværk. Hvorvidt det ligefrem kan være én af hovedklaringerne på, hvorfor de »fortsat ledige« sidder fast i ledighed og de »beskæftigede ledige« kom ud af ledighed, vil blive analyseret nærmere i kapitel 9. I første omgang vil vi forsøge at etablere en model, der beskriver variationerne i de »fortsat lediges« forsøg på at »investerede« i det arbejdsrelateret netværk.

Man må forvente, at grupper udsat for statistisk diskrimination af arbejdsgiverne må føle et større behov for at »investere« i netværk. Argumentet er jævnfør kapitel 2, at arbejdsgivernes »bekymring« gør behovet for anbefalinger endnu vigtigere. Man

kunne således forvente, at indvandrere, ældre og gruppe med lang forudgående ledighed vil forsøge at investere mere end de øvrige grupper. På tilsvarende vis kan man have en formodning om, at grupper med et begrænset netværk føler et større behov end grupper, der allerede har et betydeligt netværk. Den mest oplagte forventning er således, at indvandrere uden fodfæste på arbejdsmarkedet i højere grad end etniske danskere vil forsøge at »investere« i netværk. Man må imidlertid også tage i betragtning, at ledige er underlagt ovenstående strukturelle vilkår, hvilket selvfølgelig mindsker *mulighederne* for at investere i netværk. Den mest oplagte strukturelle begrænsning er længden af ledigheden, dvs. efter en årrække bliver det formentlig nærmest umuligt at »investere« i at holde kontakt til personer indenfor tidligere brancher. Og har man én gang mistet kontakten, er den vanskelig at oprette igen. Man må også forvente, at nogle personer pga. manglende sociale kompetencer har vanskeligere ved at etablere og bevare netværk end andre, hvorfor det bliver meget »dyrt« for dem at investere i netværk. I nedenstående model i tabel 7.7 anvendes generelt fravær af venner, som et udtryk for en sådan manglende social kompetence. Svarene på spørgsmålet om, hvorvidt man bevidst prøver at forbedre jobchancer ved at fastholde et arbejdsrelateret netværk er igen omdannet til en skala gående 0 til 100. 0 svarer til »nej, slet ikke« og 100 svarer til »ja, i høj grad«.

Den statistiske model for de »fortsat ledige« bevidste forsøg på at forbedre jobchancer ved at holde fast i kontakter til ansatte og arbejdsgivere indenfor relevante brancher bekræfter en række af de teoretiske forventninger. »Fortsat ledige« med indvandrerbaggrund forsøger i højere grad at holde kontakt til ansatte og arbejdsgivere indenfor relevante brancher end etniske danskere. Det estimerede gennemsnit for »fortsat ledige« indvandrere er 45 mod 36 blandt de etniske danskere og trods det begrænsede antal indvandrere er sammenhængen statistisk signifikant. Jf. kapitel 2 er vores teoretiske fortolkning, at det skyldes bevidsthed om et



**Tabel 7.7. Sammenhæng mellem bevidst forsøg på at opretholde kontakt til personer i relevante brancher for at forbedre jobmuligheder<sup>1</sup> og etnisk herkomst, alder, jobønske, vurdering af chancer for job gennem bekendte i branchen og alder, forudgående ledighed og social kompetence. MCA-analyse. Gennemsnit før og efter kontrol samt eta og beta værdier. »Fortsat ledige« N = 556**

	<b>Gennemsnit før kontrol</b>	<b>Estimeret gennemsnit efter kontrol</b>	<b>Eta</b>	<b>Beta</b>
Etnisk baggrund:				
Indvandrere	47	45	0,09	0,07*
Etniske danskere	36	36		
Alder:				
17–29	35	28	0,10	0,09 <sup>ns</sup>
30–49	42	37		
50 –	33	40		
Periode siden seneste job:				
< 1 år	48	45	0,25	0,19**
1–4 år	32	32		
> 4 år	27	31		
Har aldrig haft job	58	58		
Job gennem netværk:				
Meget sandsynligt	49	48	0,31	0,26**
Sandsynligt	53	52		
Hverken/eller	57	58		
Usandsynligt	34	33		
Meget usandsynligt	24	27		
Ved ikke	42	40		
Social kompetence:				
Mødes med venner	38	38	0,05	0,05 <sup>ns</sup>
Har ingen venner inkl. mødes årligt eller mindre	27	27		
Jobønske:				

	<b>Gennemsnit før kontrol</b>	<b>Estimeret gennemsnit efter kontrol</b>	<b>Eta</b>	<b>Beta</b>
Ja	40	40	0,18	0,12**
Nej	20	27		
Køn:				
Mand	43	41	0,13	0,08**
Kvinde	33	35		
R <sup>2</sup>				0,16

\*\* signifikant på 0,01 niveau; \* signifikant på 0,05 niveau.

1 Forsat ledige, der aldrig har haft ordinært beskæftigelse er blevet spurgt, hvorvidt de bevidst prøver at forbedre deres jobmuligheder ved at skabe kontakt til ansatte eller arbejdsgivere indenfor den/de brancher, hvor de måske kunne få arbejde.

Note: Gruppen, der angive »ingen bekendte« indenfor relevante brancher ikke medtaget, da de ikke er stillet spørgsmålet om sandsynlighed for jobchance gennem arbejdsrelateret netværk.

dårligere netværk i udgangspunktet og bevidsthed om, at man som indvandrer er endnu mere afhængige af anbefalinger pga. arbejdsgivernes bekymring for lav gennemsnitlig produktivitet og stor spredning.

Umiddelbart kan et tilsvarende forsøg på via netværk at kompensere for mindre jobchancer ikke genfindes hos de ældre »fortsat ledige« (50 årige og derover). Før kontrol for de øvrige variable i modellen var gennemsnittet hos gruppen 33, hvilket er betydeligt lavere end hos de 30–49 årige, hvor gennemsnittet var 42. Tager man imidlertid i betragtning, at flere af de ældre »fortsat ledige« har været ledige i over fire år og omkring en fjerdedel af gruppen ikke ønsker et job, ses en tendens til den forventede effekt. Efter kontrol er det estimerede gennemsnit på 40 for de over 50 årige, 37 for de 30–49 årige og 28 for de 17–39 årige. Dvs. ældre »fortsat ledige«, der ønsker job og har haft ordinært arbejde indenfor en kortere periode ser rent faktisk ud til at »investere« lidt mere, hvilket teoretisk kan forklares med gruppens

bevidsthed om, at de har særligt brug for anbefalinger. Sammenhængen er dog kun signifikant på 0,08 niveau. Sammenhængen mellem jobønske og forsøg på at forbedre jobchancer gennem netværk er som forventet ganske betydelig (eta-koefficient 0,12) og signifikant.

Med hensyn til periode siden sidste job og de bevidste forsøg på at forbedre jobchancerne ved at oprette kontakt til ansatte og arbejdsgivere indenfor tidligere brancher, slår de strukturelle begrænsninger igennem. Jf. kapitel 4 er det tydeligvis gruppen med lang forudgående ledighed, der har størst behov for anbefalinger, men samtidig er deres muligheder for at holde kontakten til personer i de relevante brancher begrænset. Modellen i tabel 7.7 estimerer, at den vigtigste skelnen går mellem »fortsat ledige«, der har været i arbejde indenfor et år, og den øvrige gruppe. Forsøg på at forbedre jobchancer er 45 i førstnævnte gruppe og henholdsvis 32 (ét til fire år siden ordinær beskæftigelse) og 31 (mere end fire år siden ordinær beskæftigelse) i de to øvrige grupper. De mest »investeringslystne« er imidlertid gruppen, der aldrig har haft ordinært arbejde. Det kan skyldes, at svarerne hos denne gruppe ikke er begrænset til kontakter indenfor tidligere brancher, hvilket tabes over tid. I stedet spørges der til personer indenfor brancher, hvor respondenterne måske kan få job (se ovenstående). Det kan imidlertid også fortolkes som et forsøg på at kompensere for deres mangel på arbejdsrelateret netværk. Og et vidnesbyrd om, at selv person i en strukturelt set meget ugunstig situation kan forsøge at investere i netværk.

Generelt er det vanskeligt at forbinde »investeringsforsøgene« med de tidligere mål for arbejdsrelateret netværk, da sidstnævnte både kan være en årsag og en virkning. Nogle »fortsat ledige« kan ikke »investere« fordi de helt har mistet kontakten til tidligere ansatte og andre i brancher, men måske har de netop mistet kontakten, fordi de ikke tidligere har »investeret«. Ikke desto mindre har vi den statistiske model inddraget respondenternes vurdering af, hvorvidt deres arbejdsrelateret netværk kan skaffe

dem et arbejde. Der viser sig nemlig en meget interessant sammenhæng. Med et estimeret gennemsnit på 57 og 58 (før og efter kontrol) er midtergruppen den mest »investeringslystne« gruppe. Gruppen, der angiver »meget sandsynligt« at få job gennem kontakter, er mindre »investeringslystne«, hvilket kan fortolkes som et udtryk for, at de ikke føler et behov for at »investere« i netværk. Omvendt ses en endnu lavere »investeringslyst« hos gruppen, der vurderer, at job gennem arbejdsrelateret netværk er »meget usandsynligt«. Fortolkning kan være, at deres netværk er af en sådan karakter, at det på forhånd virker håbløst at få job gennem »investering« i netværk.

Endelig har vi forsøgt at fange den teoretiske forventning om, at nogle individer har sværere end andre ved at opretholde og skabe et arbejdsrelateret netværk. I modellen indkredsnes gruppen med dårlig social kompetence som dem, der angiver, at de generelt »ingen venner har« eller kun »mødes med dem årligt eller mindre«. Som forventet forsøger denne gruppe i mindre grad (gennemsnit 27) at forbedre deres jobchancer ved holde kontakt personer indenfor relevante brancher. Gennemsnittet er 38 blandt gruppen, der generelt mødes med venner. Blandt gruppen uden venner er investeringslysten nede på 27. Der er kun 20 respondenter i sidstnævnte gruppe, hvorfor sammenhængen ikke blive statistisk signifikant. Men resultaterne åbner alligevel for en analogi til Spence's analyse af uddannelse jf. kapitel 2. På samme måde som dårligt begavede ikke ville investere i uddannelse fordi det meget svært for dem, hvilket gjorde uddannelse til et godt signal om begavelse, kunne man hævde, at mindre socialt kompetente personer ikke vil eller kan investere i netværk, hvilket netop gør det attraktivt for arbejdsgiverne at rekruttere gennem netværk. Jf. kapitel 3 angav 75 procent af de private arbejdsgiverne at fremskaffelse af personer, der hurtigt kunne tilpasse sig socialt var af »stor« eller »afgørende betydning« for deres brug af uformelle rekrutteringskanaler.

I uddybende analyser (ikke gengivet) har vi ved hjælp af en tilsvarende metode modelleret de »beskæftigede lediges« angivelse af, hvorvidt de under deres periode med ledighed bevidst forsøgte at forbedre deres jobchancer ved at opretholde kontakt til ansatte og arbejdsgivere indenfor tidligere brancher. Det mest interessante er, at den forventede alderseffekt genfindes meget tydeligt hos de »beskæftigede ledige«. De ældre ledige (50 årige og derover) angav, at de investerede markant mere i netværk under deres ledighed (gennemsnit 60) end de 30–49 årige (gennemsnit 51) og 17–29 årige (gennemsnit 47). Jf. forrige kapitel havde de ældre ledige markant mindre chance for overgang til beskæftigelse, men blandt gruppen, hvor det alligevel lykkes, er intens »investering« i netværk en oplagt forklaring på succes. Den tilsvarende effekt kunne ikke findes blandt »indvandrere«. De »beskæftigede ledige« indvandrere havde tilsyneladende investeret mindre i netværk end de etniske danskere. En mulig forklaring er, at denne gruppe beskæftigede indvandrere i forvejen havde et veletableret arbejdsrelateret netværk. Vi skal vende tilbage til spørgsmålet i næste kapitel.

Desværre har vi ikke et enslydende mål for forudgående ledighed, men analysen viste dog, at den angivne »investering« i netværk blandt de »beskæftigede ledige« ikke på samme måde aftog med længden af forudgående ledighed som blandt de »fortsat ledige« (variablen end ikke signifikant). Jf. forrige kapitel havde ledige med lang forudgående ledighed markant mindre chance for at være »beskæftiget ledig«. Men blandt de succesfulde er en oplagt forklaring, at de trods en betydelig forudgående ledighed bevidst har forsøgt at opretholde det arbejdsrelateret netværk. Endelig viste det sig igen, at de mindre socialt kompetente »investerede« mindre end gruppen, der mødes med venner (signifikant på 0,09 niveau). I kapitel 9 vil vi mere detaljeret analysere, hvorledes de »beskæftigede ledige« rent faktisk fandt vej tilbage i beskæftigelse.

## Manglen på arbejdsrelateret netværk og ledighedsparadokset

I gennem kapitlet er det blevet beskrevet, hvorledes manglende netværk blandt de »fortsat ledige« kan være en væsentlig forklaring på det danske ledighedsparadoks. Specielt manglen på et arbejdsrelateret netværk dvs. kontakt til ansatte og arbejdsgivere indenfor relevante brancher hæmmer formentlig »restgruppens« adgang til information om jobåbninger og muligheden for at blive anbefalet. Information om jobåbninger er stadig relevant, da nogle brancher stadig bruger »rent uformel« annoncering jf. kapitel 3, men manglende anbefalinger er formentlig det primære problem, da arbejdsgiverne i udgangspunktet er bekymrede for at ansætte fra denne restgruppe af »fortsat ledige«, jf. kapitel 4. Størsteparten af de »fortsat ledige« havde helt mistet kontakten til tidligere kolleger og andre ansatte og arbejdsgivere i de relevante brancher. Dertil kommer en gruppe, der har mindre end månedligt kontakt, hvilket ifølge respondenternes vurdering var utilstrækkeligt for at skaffe job gennem tidligere kolleger og andre ansatte. Endelig er der en gruppe af »fortsat ledige«, der aldrig har været på det ordinære arbejdsmarked. Dermed er vi nede på omkring tre ud af ti »fortsat ledige«, der har et relevant arbejdsrelateret netværk.

Som forventet viser der sig en meget tydelig sammenhæng mellem længden af den forudgående ledighed og det arbejdsrelateret netværk. Det begrænsede arbejdsrelateret netværk blandt de »fortsat ledige« afspejler sig også i gruppens vurdering af chancerne for at nogle i dette netværk kan skaffe job. Hovedparten af de »fortsat ledige« svarede således, at det var usandsynligt – igen specielt hos gruppen med lang forudgående ledighed. De ældre »fortsat ledige« (50+) var alt andet lige også mere skeptiske, hvilket blandt andet kan forklares med en stærkere effekt fra forudgående ledighed og lavere generelt jobønske. Endelig dokumenterede kapitlet, at de »fortsat lediges« mislykkede jobsøgningsforsøg

i høj grad var baseret på information fra de formelle annonceringskanaler.

Tab af arbejdsrelateret netværk er af indlysende årsager et strukturelt vilkår, som »fortsat ledige« er underlagt. Alt andet lige bevirker overgang til ledighed et brud på mange af de arbejdsrelaterede bånd, både øjeblikkeligt og over tid. Og gruppen, der aldrig har haft et ordinært arbejde, har af strukturelle årsager også et mindre arbejdsrelateret netværk. Det betyder imidlertid ikke, at alle ledige helt er frataget muligheden for at forbedre deres jobchancer ved at opretholde eller opdyrke kontakter indenfor relevante brancher. Analysen tydede netop på, at nogle af de udsatte grupper via netværk forsøger at kompensere for deres begrænsede jobchancer. Det kunne således vises, at »fortsat ledige« med indvandrerbaggrund og grupper, der aldrig havde haft job, i højere grad forsøger at »investere« i arbejdsrelateret netværk end andre grupper. Efter kontrol for jobønske og forudgående ledighed galt det også for de ældre »fortsat ledige«. Det kunne også vises, at de ældre »beskæftigede ledige« havde »investeret« mere i netværk end de yngre grupper, hvilket er en mulig forklaring på gruppens succes. Der var også tegn på, at mange af de »beskæftigede ledige« – selv med lang forudgående ledighed – havde »investeret« i netværk, hvilket på tilsvarende vis kunne være en forklaring på deres succes trods de stærkt begrænsede odds, jf. kapitel 4. Til gengæld holdt sammenhængen ikke for de »beskæftigede ledige« indvandrere, hvilket kunne vidne om, at denne gruppe indvandrere ikke føler sig specielt dårligt stillet på arbejdsmarkedet. Samlet set havde 57 procent af de »beskæftigede ledige« bevidst forsøgt at opretholde relationer for at forbedre deres jobchancer, mens den tilsvarende andel var 34 procent blandt de »fortsat ledige«. Hvorvidt de »beskæftigede ledige« rent faktisk kom i job gennem de arbejdsrelateret netværk bliver analyseret i næste kapitel.

Endelig var det mest teoretisk interessant resultat måske, at der kunne vises en sammenhæng mellem evner til at skabe ven-

skaber generelt og investering i det arbejdsrelateret netværk. Gruppen, der ikke havde venner eller kun mødtes med venner årligt eller mindre, »investerede« således mindre end den øvrige gruppe. Dermed sker der via netværk en frasortering af mindre socialt kompetente. Det er i god overensstemmelse med arbejdsgivernes angivelse af, at uformelle rekrutteringskanaler fremskaffede arbejdskraft, der hurtigt kunne tilpasses socialt på arbejdspladsen. Det er en klar analogi til Spence's teori om, at uddannelse er et godt signal overfor arbejdsgiverne fordi de dårligt begavede netop har svært ved at investere i uddannelse. I stil med uddannelsessystemet kan man således opfatte netværk som et »lemonfilter«, hvilket gør uformel rekruttering mere attraktiv for arbejdsgivere.



---

## KAPITEL 8

# Den relative betydning af arbejdsrelateret netværk

*Christian Albrekt Larsen*

I det forrige kapitel har vi dokumenteret, at de »fortsat ledige« i høj grad mangler et arbejdsrelateret netværk og de »beskæftiget ledige« udmærker sig ved at have »investeret« i netværk. Spørgsmålet er imidlertid, hvor stor en rolle disse faktorer spiller i forhold til mere traditionelle forklaringer som manglende erhvervsuddannelse, manglende økonomiske incitamenter eller manglende søgeaktivet, se kapitel 1. I nærværende kapitel vil vi derfor forsøge at estimere den relative betydning af det arbejdsrelateret netværk. Den optimale metodik vil være at følge de »fortsat ledige« over tid, dvs. beskrive hvorvidt variationer i de »fortsat lediges« arbejdsrelateret netværk, beskrevet i forrige kapitel, kan forklare forskelle i deres fremtidige integration på arbejdsmarkedet. Vi har imidlertid ikke mulighed for at anvende den metodik, da registeroplysninger om fremtidig arbejdsmarkedsstatus ikke på nuværende tidspunkt kan kobles til respondenternes svar på spørgeskemaet. I første afsnit estimerer vi i stedet den relative betydning af netværk ved at sammenholde et mål for de »beskæftigede lediges« arbejdsrelateret netværk med deres samlede forudgående ledighed indenfor de seneste fem år samt den typiske længde af deres ledighedsperioder. I det andet afsnit forsøger vi at sammenkæde de lediges forsøg på at »investere« i det arbejdsrelateret netværk og deres chance for at være i beskæftigelse på interviewtidspunktet.

## Kontakter i branchen og forudgående ledighed

I det følgende vil vi benytte et spørgsmål, hvor de »beskæftigede ledige« har angivet, hvor mange personer, de kendte indenfor deres nuværende branche, dengang de var ledige. Jf. forrige kapitel er det ikke det mest relevante mål for arbejdsrelateret netværk, kontakthypothese ville være formentlig vise stærkere effekter, men det er det eneste, som vi har tilgængeligt i datamaterialet.

29 procent af de »beskæftigede ledige« angiver, at de ikke kendte nogle indenfor deres nuværende branche, dvs. langt hovedparten kendte under ledighed én eller flere indenfor deres nuværende branche. 22 procent angiver, at de kun kendte 1–4 personer, 10 procent angiver 5–9 personer, 13 procent angiver 10–19 personer, 12 procent angiver 20–49 personer og 10 procent angiver 50 eller flere. I øvrigt var der kun tre procent, der svarede »ved ikke« til spørgsmålet, hvilket vidner om et forholdsvis validt mål, selvom der spørges bagud i tid. I det følgende vil vi sammenholde dette mål for arbejdsrelateret netværk med respondenterne forudgående ledighed inden for den seneste fem årige periode. I model I i tabel 8.1 sammenholdes det arbejdsrelateret netværk med omfanget af ledighed i de seneste fem år. I model II sammenholdes det arbejdsrelateret netværk med den typiske længde af respondenterne ledighedsperioder. Længden af disse ledighedsperioder er beregnet ved at dividere antallet måneder med arbejdsløshed indenfor de seneste fem år med antallet af ledighedsperioder.<sup>16</sup>

De 533 »beskæftigede ledige«, der har svaret på alle de spørgsmål, som den statistiske model inkluderer, har i gennemsnit været ledige i 17 måneder indenfor de seneste fem år. Model I viser,

<sup>16</sup> Antallet af perioder er målt som 1, 2, 3 og 4 eller flere. I analysen er det antaget, at »4 eller flere« er 4 perioder, dvs. ledighedsperioder kan for nogle grupper lidt længere end de faktisk er.

**Tabel 8.1. Sammenhængen mellem arbejdsrelateret netværk og omfanget af ledighed (i måneder indenfor seneste fem år) samt længden af ledighedsperioder (i måneder) kontrolleret for en baggrundsvARIABLE samt søgeaktivitet. MCA-analyse; oprindelige og estimerede gennemsnit samt eta og beta-koefficienter**

	Omfang	Efter kontrol	Eta	Beta	Periode	Efter kontrol	Eta	Beta
Kontakter i nuværende branche – under ledighed								
0	18,5	17,7	0,16	0,13*	13,5	13,1	0,16	0,15*
1–4	17,9	17,8			12,4	12,1		
5–9	19,3	19,9			13,0	13,5		
10–19	15,6	15,6			12,0	12,3		
20–49	15,9	16,4			11,5	11,9		
50 eller mere	11,5	12,6			6,7	7,1		
Økonomisk månedlig gevinst af overgang til beskæftigelse								
Under 500 kr.	19,1	18,0	0,13	0,05*	13,4	12,9	0,10	0,07 <sup>ns</sup>
500–3000 kr.	18,3	17,3			13,0	12,5		
3000–6000 kr.	15,8	16,1			10,9	11,0		
Over 6000 kr.	14,4	16,7			10,8	11,9		
Ingen erhvervsuddannelse	20,2	20,4	0,18	0,18*	13,3	13,2	0,13	0,13 <sup>ns</sup>
Specialarbejder, faglig op til et år	17,8	17,5			13,1	13,0		
Faglært	15,1	14,7			9,9	9,7		
Kort videregående	19,5	19,2			14,4	14,2		
Mellemlang videregående	16,5	16,1			11,9	11,7		
Lang videregående	13,3	14,2			11,0	11,8		
0 søgte job indenfor seneste år	18,5	17,7	0,10	0,11 <sup>ns</sup>	13,9	13,5	0,12	0,10 <sup>ns</sup>
1–3 søgte job	15,5	14,8			11,5	11,3		
4–13 søgte jobs	15,9	15,9			11,5	11,7		
14–35 søgte jobs	16,4	17,1			10,3	10,6		
36 søgte jobs ellere flere	18,9	19,2			13,6	13,4		
Mand	16,0	16,9	0,06	0,01	11,2	11,9	0,07	0,02 <sup>ns</sup>
Kvinde	17,8	17,1			12,7	12,1		
17–29	14,4	12,9	0,13	0,16**	10,1	9,3	0,08	0,11 <sup>ns</sup>
30–49	16,6	17,1			12,3	12,6		
50 –	20,0	19,8			12,9	12,7		
Etnisk danskere	16,9	17,0	0,01	0,01	11,9	12,0	0,04	0,02 <sup>ns</sup>
Indvandrere / efterkommere	17,5	16,7			13,2	12,6		
2006 stikprøve	16,6	17,4	0,03	0,03	11,4	11,8	0,06	0,02 <sup>ns</sup>
2007 stikprøve	17,4	16,6			12,7	12,3		
Cram-ledige	16,1	16,1	0,09	0,08	11,4	11,7	0,07	0,04 <sup>ns</sup>
Amfora-ledige	17,8	17,8			12,8	12,4		
Kontanthjælpsregister	20,2	19,8			13,8	11,8		
R <sup>2</sup>				0,09				0,07
N				533				527

\* Signifikant på 0,05 niveau; \*\* signifikant på 0,01 niveau.

at der som forventet er en sammenhæng mellem omfanget af det arbejdsrelateret netværk og omfanget af ledighed. Gruppen, der havde 50 eller flere kontakter, havde således en gennemsnitlig ledighed på 11,5 måneder. Omvendt havde gruppen helt uden kontakter i deres nuværende branche en ledighed på 18,5 måneder. Der er ikke en klar linier sammenhæng, men der ses en tydelig tendens til, at gruppen, der havde under 10 kontakter, har været mere ledige end gruppen med 10–49 kontakter, hvilke igen har været markant mere ledige end gruppen med 50 kontakter eller flere. Sammenhængen er signifikant og opretholdes efter kontrol for de øvrige variable i model I.

Det kan være svært at afgøre om det er omfang af det arbejdsrelateret netværk, der påvirker ledigheden, eller det er ledighed, der påvirker omfanget af det arbejdsrelateret netværk. Jf. de forrige kapitler er der formentlige tale om en »ond spiral« og meto-disk begrænses vi af, at effekten af det arbejdsrelateret netværk måles bagud i tid. Ikke desto mindre er det interessant, at netværksvariablen har en ganske god forklaringskraft i forhold til de øvrige variable i modellen. Den stærkeste sammenhæng findes mellem erhvervsuddannelse og længden af forudgående ledighed, hvilket jf. kapitel 6 specielt skyldes gruppen helt uden erhvervsuddannelse, der i gennemsnit har været ledige 20,2 måneder. Beta-koefficienten på 0,18 vidner om en betydningsfuld variabel. Som forventet jf. kapitel 6 har alder også en ganske betydningsfuld effekt – en beta-koefficient på 0,16. Gruppen af »beskæftigede ledige« over 50 år har i gennemsnit været ledige i 20 måneder indenfor de seneste fem år, hvilket er markant mere end i de andre aldersgrupper. Men efter disse effekter kommer netværkseffekten med et beta-koefficienten på 0,13 ind på en tredjeplads.

Modellen inkluderer også et mål for, hvor mange jobs de »beskæftigede ledige« har ansøgt indenfor det seneste år. Der viser sig først og fremmest en tendens til, at gruppen af »beskæftigede ledige«, der har ansøgt rigtigt mange job indenfor det sene-

ste år (36 jobs eller flere), har været mere ledige end grupperne med mindre jobsøgning. Effekten er dog ikke statistisk signifikant og det paradoksale resultat vil nærmere blive behandlet i kapitel 10. Indtil videre kan vi dog konkludere, at det er nemmere at dokumentere netværkseffekter end jobsøgningseffekter. Endelig inkluderer model I også et mål for de »beskæftigede lediges« økonomiske gevinst. Gruppen er således blevet spurgt, hvor meget eller mindre de har fået til rådighed om måneden ved at være kommet i beskæftigelse. Der viser sig en tendens til, at ledige, der har tjent mindre end 500 kr. ekstra om måneden har været mere ledige, mens gruppen, der har tjent over 6000 kr., har været mindre ledige. Sammenhængen reduceres dog ganske betydelig når der kontrolleres for køn, alder og uddannelse (eta-koefficient fra 0,13 til beta-koefficient på 0,05). Sammenhæng er dog fortsat signifikant og beskrives jf. indledningen i tilstødende bøger. I nærværende sammenhæng er det imidlertid interessant, at netværkseffekten umiddelbart er betydeligt stærkere end incitamenteffekten. Det styrker den indledende tese om, at ledighedsparadokset næppe kan forklares manglende økonomiske incitamenter.

Endelig viser model I, at de »beskæftigede lediges« køn, udtrækningstidspunkt, udtrækningsgruppe og etniske baggrund ikke havde nævneværdig effekt på omfanget af ledighed indenfor de seneste fem år.

Model II estimerer ikke det samlede omfang af ledighed, men derimod den typiske længde af ledighedsperioderne. 57 procent af de »beskæftigede ledige« har kun haft én ledighedsperiode indenfor de seneste fem år, mens 21 procent har haft to perioder, 11 procent har haft tre perioder og 12 procent har haft fire perioder eller mere. Ved at dividere omfanget af ledighed indenfor de seneste fem år med antallet af ledighedsperioder får vi et mål for længde af ledighedsperioder. Den gennemsnitlige længde af ledighedsperioderne er 12 måneder. Generelt har de uafhængige variable sværere ved at forklare længden af ledighedsperio-

der end omfanget af ledighed. Den stærkeste variable i model I – erhvervsuddannelse – mister forklaringskraft og effekten bliver ikke engang statistisk signifikant. Det skyldes primært, at gruppen uden erhvervsuddannelse ikke har længere ledighedsperioder end de øvrige grupper. I model II estimeres den typiske ledighedsperiode til at være 13,2 måned for gruppen uden kompetencegivende erhvervsuddannelse, hvilket ikke ligger markant over gennemsnittet på 12 måneder. Det større omfang af ledighed skyldes således, at gruppen hyppigere oplever perioder med ledighed.

Effekten fra økonomiske incitamenter bliver også reduceret og bliver ikke statistisk signifikant, dvs. selvom der var en sammenhæng med omfanget af ledighed kan vi ikke med sikkerhed sige, at begrænsede incitamenter skaber længere ledighedsperioder. Det passer udmærket med hidtidige danske studier, der dokumenterer en hyppigere overgang til ledighed blandt gruppen med begrænsede incitamenter (Pedersen & Smith 2002), mens der ingen sammenhæng var mellem forskelle i forventede lønninger og overgang til beskæftigelse blandt længerevarende ledige (Smith & Pedersen 2003; Albrekt Larsen 2003a). Ligeledes reduceres alderseffekten og bliver ikke-signifikant. Endelig er der fortsat ingen statistisk sammenhæng med den målt søgehyppeghed, køn, etnisk oprindelse, stikprøvegruppe og udtrækningsår.

Det mest interessante er imidlertid, at det arbejdsrelateret netværk – som den eneste variabel i modellen - har en stærk og signifikant sammenhæng med længden af ledighedsperioderne. Det skyldes i særdeleshed gruppen, der, dengang de var ledige, kendte 50 personer eller mere indenfor deres nuværende branche. Deres gennemsnitlige ledighedsperiode er helt nede på 7,1 måned, selv efter kontrol for uddannelse, køn, alder, etnisk oprindelse etc. Som allerede anført er det ikke uproblematisk at måle ledighed bagud i tid, men umiddelbart indikerer modellen, at det arbejdsrelateret har stor betydning for varigheden af ledighedsperioderne. En oplagt fortolkning er, at et arbejdsrelateret

netværk ikke kan forhindre ledighedsperioder, men til gengæld kan sikre, at man kommer hurtigt i beskæftigelse igen. I det følgende afsnit vil vi dokumentere, at »investering« i netværk også relativt set har stor betydning for overgang til beskæftigelse.

## Investering i netværk og overgang til beskæftigelse

Den relative betydning af netværk kan også undersøges ved at udbygge den statistiske model, der i kapitel 6 blev brugt til at beskrive chancer for, at de udtrukne respondenter var ledige på interviewtidspunktet, dvs. hvorvidt de var »fortsat ledige« eller »beskæftigede ledige«. Det er svært at sammenligne de »fortsat lediges« og de »beskæftigede lediges« arbejdsrelateret netværk, da sidstnævnte gruppe selvfølgelig har fået et netværk på deres nuværende arbejdsplads. I stedet vil vi vurdere, hvorvidt forsøgene på at »investere« i netværk leder til beskæftigelse. Fra forrige kapitel ved vi allerede, at de »beskæftigede ledige« i højere grad end de »fortsat ledige« forsøgte at opretholde deres arbejdsrelateret netværk. Spørgsmålet er imidlertid hvor betydelig denne effekt er i forhold til andre forskellige mellem de to grupper, f.eks. søgeaktivitet, økonomiske incitamenter, uddannelse, alder, køn etc. I tabel 8.2 vises en statistisk model, der estimerer chancen for, at en respondent på interviewtidspunktet er »fortsat ledig« (1) i stedet for »beskæftiget ledig« (0).

Jævnfør kapitel 6 har de ældre, gruppen uden kompetencegivende uddannelse, kontanthjælpsmodtagere og udtrukne i 2006 signifikant større chance for at være »fortsat ledige« på interviewtidspunktet. Den kraftigste effekt var, at de udtrukne fra kontanthjælpsregisteret havde omkring tre gange større chance for at være »fortsat ledig« end gruppen, der var udtrukket fra Amfora-registeret. Det mest interessant er imidlertid, at den statistiske model også viser en meget kraftig sammenhæng mellem

**Tabel 8. 2. Sammenhæng mellem baggrundskarakteristika og status på interviewtidspunkt. Biniær logistisk regression. (Fortsat ledige = 1, beskæftigede = 0). Odds-ratio og signifikansniveau**

Forsøgte at bevare/etablere arbejdsrelateret netværk:	
Ja, i høj grad	Ref.
Ja, i nogen grad	1,86**
Nej, i ringe grad	3,08**
Nej, slet ikke	3,77**
Økonomisk månedlig gevinst af overgang til beskæftigelse:	
Under 500 kr.	0,71 <sup>ns</sup>
500–3000 kr.	1,28 <sup>ns</sup>
3000–6000 kr.	1,11 <sup>ns</sup>
Over 6000 kr.	Ref.
0 søgte job indenfor seneste år	1,61 <sup>ns</sup>
1–3 søgte job	Ref.
4–13 søgte jobs	1,30 <sup>ns</sup>
14–35 søgte jobs	2,46**
36 søgte jobs eller flere	3,16**
Mand	1,09 <sup>ns</sup>
Kvinde	Ref.
16–19 år	0,21
20–29 år	0,71
30–39 år	Ref.
40–49 år	1,26 <sup>ns</sup>
50–59 år	2,52**
60–65 år	2,61**
Ingen erhvervsuddannelse	1,77**
Specialarbejder, faglig op til et år	1,33 <sup>ns</sup>
Faglært	Ref.
Kort videregående	0,78 <sup>ns</sup>
Mellemlang videregående	0,73 <sup>ns</sup>
Lang videregående	0,96 <sup>ns</sup>
Indvandrere	0,99 <sup>ns</sup>
Dansk oprindelse	Ref.
Mdr. mellem udtræk og interviewtidspunkt	1,06 <sup>ns</sup>
AMFORA-udtræk	Ref.
CRAM-udtræk	2,46**
Kontanthjælps-udtræk	3,08**
2006-stikprøve	1,7**
2007-stikprøve	Ref.
N	1124
Nagelkerke	0,24

\* Signifikant på 0,05 niveau; \*\* signifikant på 0,01 niveau.



forsøg på »investere« i netværk, beskrevet i kapitel 7, og chancen for at være »fortsat ledig« på interviewtidspunktet. Det estimeres således, at gruppen, der »slet ikke« forsøgte at vedligeholde/etablere det arbejdsrelateret netværk under ledighed har 3,77 gange større chance for at være »fortsat ledig« end gruppen, der »i høj grad« forsøgte at »investere« i netværk. Gruppen, der svarede, at de i »ringe grad« investerede i netværk, estimeres til at have 3,08 gange større chance for at være »fortsat ledig« og gruppen, der svarede »i nogen grad«, 1,86 gange større chance. Disse effekter – der er kontrolleret for de øvrige variable – er på størrelse med effekten fra at komme fra kontanthjælpsregisteret og betydeligt større end effekten fra erhvervsuddannelse, hvilket er ganske bemærkelsesværdigt.

Modellen viser også, at forskelle i »investering« i netværk har langt større effekt end forskelle i økonomiske incitamenter. De »fortsat ledige« er blevet bedt om at angive, hvad de forventer at få ekstra om måneden (efter skat fratrullet eventuelle transport- og børnepasningsudgifter), mens de »beskæftigede ledige« har angivet, hvad de rent faktisk har fået ekstra. Igen viser der sig ingen stærk sammenhæng mellem sådanne forskelle i økonomiske incitamenter og chancen for at komme ud af langtidsledighed. I modellen er der ingen signifikant tendens til, at gruppen der tjener under 500 kr. ekstra har større chance for at være ledig end gruppen, der tjener 6000 kr. eller mere. Modellen viser også, at der ikke er en klar beskæftigelseseffekt af jobsøgning. I modellen estimeres det, at gruppen, der »slet ikke« har søgt job indenfor det seneste år har 1,6 gange større chance for at være »fortsat ledig« end gruppen, der har søgt et til tre job; sammenhængen er endda signifikant. Men det viser sig også, at gruppen, der har søgt mange jobs indenfor det seneste år, har markant større chance for at være »fortsat ledig«. Det estimeres, at dem, der har søgt »36 jobs eller mere« har 3,16 gange større chance for at være »fortsat ledig« end gruppen, der kun har søgt et til tre job indenfor det seneste år. Disse kraftige negative effekter fra jobsøgning

skal tages med det forbehold, at de »beskæftigede ledige« selvfølgelig reducerer jobsøgningen efter, at de kommet i beskæftigelse. Men igen dokumenteres det, at manglende jobsøgning ikke er den mest oplagte forklaring på den samtidige tilstedeværelse af motiverede og kvalificere ledige og ubesatte jobs.

En mulig indvendig imod den betydelige beskæftigelseseffekt af at »investere« i netværk er, at en sådan »investeringslyst« måske mere dækker over en motivationseffekt end en netværkseffekt. I uddybende analyser har vi forsøgt at »rense« for en sådan generel motivationseffekt ved at inddrage to klassiske mål på respondenternes arbejdsorientering; henholdsvis, hvorvidt man »ville foretrække at have et arbejde selv om man ikke havde brug for pengene« og hvorvidt »at arbejde er meget vigtigt for mig«. Vi har også inddraget et spørgsmål om, hvorvidt man nemt kunne affinde sig med en periode uden arbejde. Det viser sig imidlertid, at ingen af disse arbejdsorienteringsvariable dæmper effekten fra forsøg på at etablere/opretholde et arbejdsrelateret netværk, hvilket vidner om, at der formentlig er tale om en selvstændig netværkseffekt.

## Den relative betydning af netværk

Nærværende kapitel er ikke bygget på det mest optimale design; først om nogle år kan vi sammenkæde variationer i de »fortsat lediges« arbejdsrelateret netværk, der blev beskrevet i kapitel 7, og respondenternes efterfølgende integration på arbejdsmarkedet. Men de foreløbige analyser indikerer, at netværkseffekterne er ganske betydelige for langtidslediges integration på arbejdsmarkedet – til tider grænsede til dominerende. Gruppen af »beskæftigede ledige«, der under ledighed havde mange bekendte indenfor deres nuværende branche, havde således været mindre ledige indenfor de seneste fem år end de øvrige grupper. I særdeleshed havde de oplevet kortere ledighedsperioder end gruppen,

der havde et mere begrænset arbejdsrelateret netværk. Det giver god mening, at et arbejdsrelateret netværk ikke kan forhindre ledighedsperioder, men først og fremmest kan sikre, at ledighedsperioderne ikke bliver langvarige. Det er også i overensstemmelse med hidtidige danske resultater, at (i hvert fald mindre) variationer i langtidsledige økonomiske incitamenter og søgeaktivitet ikke kan kædes sammen med sandsynlighed for at komme i beskæftigelse. Vigtigheden af netværk blev yderligere understreget af den statistiske model i det andet afsnit. Her blev det estimeret, at respondenter, der ikke forsøgte at etablere eller vedligeholde et arbejdsrelateret netværk næsten havde fire gange større chance for at være »fortsat ledig« på interviewtidspunktet. Effekten var igen større end effekten fra erhvervsuddannelse, økonomiske incitamenter, alder etc. Jævnfør kapitel 7 har de langtidsledige naturligvis forskellige muligheder for at vedligeholde og etablere et arbejdsrelateret netværk, men meget tyder på, at en bevidst »investering« faktisk kan have en ganske betydelig effekt. Meget tyder også på, at netværk er meget vigtigere end søgeintensitet. I ovenstående blev det demonstreret, at umiddelbart kan intensiv søgeaktivitet kædes sammen med større – og ikke mindre – chance for ledighed, hvilket igen vidner om fejldiagnosen bag den umiddelbare politiske reaktion på ledighedsparadokset, der blev beskrevet i kapitel 1. I kapitel 10 vil vi vise, at en del af søgeparadokset skyldes, at gruppen med et solidt arbejdsrelateret netværk, dvs. dem med gode beskæftigelsesmuligheder, reducerer deres jobsøgning. Men inden da vil vi i næste kapitel lave en uddybende analyse af, hvorledes de »beskæftigede ledige« rent faktisk fik information om deres nuværende job.

## KAPITEL 9

# Forskellige veje for forskellige jobsøgende

*v. Jacob Pedersen*

I de forudgående kapitler er der blevet vist, at mange af de »fortsat ledige« mangler et arbejdsrelateret netværk. Det er også blevet vist, at omfanget af og »investering« i et arbejdsrelateret netværk kunne kædes sammen med kortere ledighedsperioder og større chance for overgang til beskæftigelse. De statistiske modeller indikerede endda, at med hensyn til at reducere længden af ledighedsperioderne var disse forskelle i arbejdsrelateret netværk langt mere betydningsfulde end forskelle i økonomiske incitamenter, søgeaktivet og endda erhvervsuddannelse. Statistiske modeller med uafhængige og afhængige variable har imidlertid også deres begrænsninger. Trods inddragelse af kontrolvariable kan vi ikke være helt sikre på, at effekten fra »investering« i netværk ikke dækker over ikke-observerbare variable som f.eks. psykisk velbefindende, grundlæggende motivation osv. Det kan også være vanskeligt at skelne mellem, hvorvidt det er beskæftigelse, der giver et stort arbejdsrelateret netværk, eller det er netværk, der giver beskæftigelse. I nærværende kapitel vil vi derfor mere konkret beskrive, hvorledes forskellige grupper har fundet deres nuværende job. Dermed kommer vi nærmere en direkte beskrivelse af den kausale sammenhæng mellem netværk og overgang til beskæftigelse.

Kapitlet starter med en beskrivelse af, hvorledes rekrutteringsvejene normalt ser ud på arbejdsmarkedet. I forlængelse af Granovetter's klassiske studie bliver det gjort ved at spørge et repræsentativt udsnit af almindeligt beskæftigede, hvorledes

de havde fået information om deres nuværende job. Dette viser vejene for den gruppe, vi benævner »ordinært beskæftigede«, og giver en fornemmelse af, hvorledes det normale arbejdsmarked fungerer. Beskrivelsen giver derudover et sammenligningsgrundlag for den efterfølgende analyse. I det andet afsnit beskrives således, hvordan arbejdsmarkedsparate langtidsledige er kommet i beskæftigelse. De udtrukne ledige respondenter, der er i arbejde på interviewtidspunktet, dvs. de »beskæftigede ledige« (se kapitel 6), er således også blevet spurgt, hvordan de hørte om deres nuværende job. Ved at sammenligne informationsvejene for de »beskæftigede ledige« med informationsvejene for de »ordinært beskæftigede« får vi en unik mulighed for at analysere, hvorvidt særlige forhold gør sig gældende for lediges overgang til beskæftigelse. F.eks. vil det blive vist, at »beskæftigede ledige« med høje forudgående ledighedsgrader i markant højere grad end »ordinært beskæftigede« og andre ledige gør brug af uopfordrede ansøgninger. Det vil også blive vist, at »beskæftigede ledige« indvandrere oftere benytter sig af venner og bekendte. Endelig vil det i tredje afsnit blive analyseret, hvor ofte jobinformationer tilvejebragt gennem uformelle kanaler også dækker over en anbefaling af den jobsøgende til arbejdsgiveren. Udover at vise den udbredte brug af anbefalinger dokumenterer afsnittet også, at der er en sammenhæng mellem omfanget af det arbejdsrelateret netværk og chancen for at blive anbefalet overfor arbejdsgivere. Kapitlet afsluttes med en kort opsummering af de væsentligste resultater.

## **Det ordinære arbejdsmarked: Formel og uformel overgang til nyt job**

I kapitel 3 har vi allerede analyseret, hvorledes private arbejdsgivere annoncerede deres ledige stillinger. Som forventet –

ikke mindst i lys af konjunktursituationen – anvendte de fleste arbejdsgivere, 61 procent, både formelle og uformelle annonceringskanaler. 27 procent annoncerede stillinger »rent formelt« og endeligt annoncerede 11 procent »rent uformelt«. Ved at følge arbejdskraftens vej i beskæftigelse kan vi imidlertid tegne et nuanceret billede af, hvilke informationsveje, der rent faktisk bliver brugt; såvel i den private som i den offentlige sektor.

For at få en beskrivelse af de normale rekrutteringsveje er gruppen af »ordinært beskæftigede« blevet spurgt, hvordan de hørte om deres nuværende job. De overordnede resultater er gengivet i tabel 9.1, der udover den samlede brug af forskellige kanaler også viser opdelingen på en række baggrundsvARIABLE. Udgangspunktet er den formelle information, der opnås via opslag i avis, fagtidsskrift eller jobbaser på Internettet. Gennemsnitligt set fik 33 procent af de »ordinært beskæftigede« information om deres nuværende job gennem disse formelle kanaler. Tabel 9.1 viser imidlertid også, at kvinder (37 procent), jobsøgende med kort, mellemlang eller lang videregående uddannelse (44 procent, 41 procent og 41 procent) og personer, der overgår til job i det offentlige (42 procent), hyppigere end andre, hørte om deres job gennem de formelle kanaler. Der er imidlertid sigende, at selv blandt offentligt ansatte hørte betragtelige andele om deres job via venner og bekendte (10 procent), tidligere arbejdsgivere og kollegaer (11 procent), samt familie (4 procent). Kombineres dette med uopfordrede ansøgninger (10 procent) og direkte kontakt fra arbejdsgiveren (6 procent) spiller uformelle kontakter også en central rolle blandt offentlige ansatte.

I forlængelse af vores teoretiske begrebsapparatet (se kapitel 2) er vi specielt interesseret i brugen af tredjeparter. Her viser det sig, at 13 procent af de »ordinært beskæftigede« hørte om deres job via tidligere kollega eller arbejdsgiver, 12 procent via venner

Tabel 9.1: Hvorledes »ordinært beskæftigede« (17–64 årige) hørte om deres nuværende job.<sup>1</sup> Opdelt på køn, alder , uddannelse, herkomst og sektor

	Er blevet selvstændig	Arbejds-giver	Kollega eller arbejds-giver fra tidligere	Opslag i avis, fag-tids-skrift, jobbaser på Inter-nettet	Kollega el-ler arbejds-giver fra tidligere aktive-rings-sted	An-søgte uopfor-dret	Familie-medlem	Anvist af Jobcen-ter	An-det	N uvejlet
Mand	5	9	17	12	29	6	8	6	1	8 687
Kvinde	1	6	9	13	37	6	10	6	2	10 612
17–29 år	4	8	12	16	29	5	8	5	1	12 108
30–49 år	3	9	12	12	33	6	9	7	2	8 538
50 –	4	6	14	11	34	6	9	6	1	9 653
Ingen erhve-rvsuddannelse	4	4	14	18	21	5	12	12	2	9 195
Specialarbej-der, faglig op til et år	4	8	13	10	22	5	17	9	5	8 83
Faglært	3	9	16	11	27	6	11	6	2	10 377

Kort videregående	4	8	10	13	44	3	7	2	1	7	121
Mellemlang videregående	3	7	9	11	41	7	8	6	0	10	294
Lang videregående	4	10	13	11	41	7	4	4	0	8	204
Indvandrere	5	7	7	20	24	5	5	12	10	5	43
Dansk oprindelse	3	8	13	12	33	6	9	6	1	9	1256
Offentlig ansat	-	6	11	10	42	5	10	4	1	11	513
Privat ansat	-	9	15	14	28	7	9	8	2	8	728
- Alle	3	8	13	12	33	6	9	6	1	9	1299

1 Respondenterne har haft mulighed for at angive mere end et sted, hvor du har hørt om deres nuværende job. Det er dog et meget begrænset antal respondenter, der har angivet to eller flere veje. Disse respondenter er blevet klassificeret i én af kategorier, hvilket gør analyse betydeligt nemmere.



og bekendte, 6 procent via familie og 6 procent via kollega eller arbejdsgiver fra tidligere aktiveringssted. Samlet dækker disse fire grupper 37 procent af de »ordinært beskæftigedes« vej til deres nuværende job. Næsten fire ud af ti har således fået information om deres nuværende job igennem en social relation, der har udgjort et (informationsmæssigt) bindeled mellem den jobsøgende og virksomheden.

Hertil kommer to andre typer af uformel kontakt mellem arbejdsgiveren og den jobsøgende; enten ved, at den jobsøgende ansøger uopfordret (9 procent) eller ved at arbejdsgiveren kontakter den jobsøgende (8 procent). Samlet set har dette været tilfældet for 17 procent af de »ordinært beskæftigede«. Endelig er tre procent selvstændige, én procent har fået anvist job gennem jobcentrene og ni procent svarer »andet«. Samlet set er der således ingen tvivl om, at uformelle kanaler spiller en meget stor rolle på det ordinære arbejdsmarked.

Der er dog væsentlige variationer på tværs af køn, alder, herkomst og uddannelse i forhold til, hvilke uformelle kanaler, der i særlig grad benyttes. Det er kendetegnende, at mænd overgår mere uformelt end kvinder. Kvinder anvender dog i ligeså stort omfang som mænd venner og bekendte (12 procent og 13 procent) og familiemedlemmer (6 procent og 6 procent). Mændene udmærker sig imidlertid ved i højere grad at få information fra kolleger eller arbejdsgiver på deres tidligere arbejdsplads (17 procent versus 9 procent). Mænd bliver også oftere kontaktet direkte af deres nuværende arbejdsgiver (9 procent versus 6 procent). En oplagt forklaring på kønsforskellen kunne være, at langt flere kvinder er ansat i den offentlige sektor, hvor rekrutteringsvejen jf. ovenstående er lidt mere formel. Men uddybende analyse viser, at selv efter kontrol for sektor samt alder, uddannelse og herkomst er der en signifikant tendens til, at mænd får mere information gennem tidligere kolleger og arbejdsgivere (se tabel 9.5 i bilag).

Med hensyn til alder finder man blandt »ordinært beskæftigede« kun begrænsede forskelle i brugen af uformelle kanaler. Den største forskel findes i brugen af venner og bekendte. Her kendetegner det de 17–29 årige, at de gør lidt mere brug af venner og bekendte (16 procent) end de 30–49 årige (12 procent) og gruppen over 50 år (11 procent). Den mest nærliggende forklaring er, at unge har en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet, og at disse mere »løse stillinger« relativt ofte besættes via uformelle jobopslag. Således får 18 procent af gruppen uden erhversuddannelse job via venner og bekendte, hvilket er noget mere end gennemsnittet på 12 procent. Under alle omstændigheder kan vi konstatere, at der ikke er tale om en signifikant alderseffekt i forhold til brug af venner og bekendte, når vi kontrollerer for køn, herkomst og uddannelse (jfr. bilag – tabel 9.5). Sagt på en anden måde: Der findes aldersmæssige forskelle, men det er ikke alder i sig selv, men en række andre karakteristika i relation til forskellige aldersgruppers tilknytning til arbejdsmarkedet, der forårsager effekten.

Til gengæld viser tabel 9.1, at respondenternes uddannelsesniveau som forventet har en indflydelse på rekrutteringskanalerne. Således kan det konstateres, at både information fra tidligere kolleger/arbejdsgiver og uopfordrede ansøgninger spiller en større rolle hos gruppen uden erhversuddannelse (14 procent og 12 procent), hos gruppen af specialarbejdere (13 procent og 17 procent) og hos de faglærte (16 procent og 11 procent) end for grupperne med videregående erhversuddannelse. Kombineres dette med, at flere i gruppen uden erhversuddannelse har hørt om deres job via venner og bekendte (18 procent) eller via familie (12 procent) tegner der sig et billede af, at særligt stillinger, der forudsætter et begrænset kvalifikationsniveau besættes uformelt. Primært gennem familie samt venner og bekendte, hvis de ikke forudsætter en uddannelse, og overvejende igennem arbejdsrelevante netværk, hvis de forudsætter specialarbejder- eller fag-

lært uddannelse.<sup>17</sup> Forklaringerne på den overvejende uformelle rekrutteringsform i sektorerne med lavt uddannet arbejdskraft kan være mange, jævnfør kapitel 3. Men der er ingen tvivl om, at lavtuddannede har væsentligt mere behov for netværk og uformelle kontakter end højtuddannet arbejdskraft.

Det er i forlængelse heraf nærliggende at beskrive, hvordan indvandrere orienterer sig på det ordinære arbejdsmarked, da en væsentlig andel af denne gruppe har begrænsede uddannelsesmæssige kvalifikationer eller kvalifikationer, der ikke anerkendes her i landet. Tabel 9.1. viser, at »ordinært beskæftigede« indvandrere benytter sig relativt meget af informationer tilvejebragt af familie (12 procent) samt af venner og bekendte (20 procent). Omvendt benytter gruppen sig noget mindre af tidligere kolleger/arbejdsgivere (7 procent), uopfordrede ansøgninger (5 procent) og formelle jobopslag (24 procent). Dette tegner et billede af, at de »ordinært beskæftigede« indvandrere tilsyneladende har et veludbygget socialt netværk, der kan sikre dem beskæftigelse, men at gruppen ikke nødvendigvis er indlejret på det ordinære danske arbejdsmarked; jf. den mindre brug af tidligere kolleger/arbejdsgivere, formelle jobopslag og uopfordrede ansøgninger. Endvidere viser det sig, at for 10 procent af de »beskæftigede« indvandrere stammede jobinformationen fra de offentlige jobcentre. Til sammenligning var det kun én procent af de »ordinært beskæftigede« etniske danskere, der havde fået information via jobcentrene. Efter kontrol for forskelle i køn, alder, uddannelse og sektor er effekten af herkomst på brug af venner og bekendte ved overgang til beskæftigelse dog ikke signi-

17 Uddannelseseffekten holder også efter kontrol for andre faktorer. En multinomial regressionsanalyse (se bilag – tabel 9.5) viser, at såvel familiære netværk, arbejdsrelaterede netværk, venner og bekendte samt uopfordrede ansøgninger betyder signifikant mere for gruppen uden erhvervsuddannelse, specialarbejdere og korte faglige uddannelser (under et år) end for gruppen med videregående uddannelser. Samt at det samme gør sig gældende for gruppen af faglærte, hvad angår arbejdsrelaterede netværk og uopfordrede ansøgninger.

fikant, hvorfor vi bør være varsom med at drage for håndfaste konklusioner. Men der er tydelige tegn på specielle forhold for indvandrere. I næste afsnit beskrives langtidslediges overgang til beskæftigelse, herunder også indvandrere.

## **Formel og uformel overgang fra arbejdsløshed til beskæftigelse**

Ovenstående har tydelig vist, at virksomhedernes brug af uformelle annonceringsformer (se kapitel 3) også afspejlede sig i almindelige arbejdstageres vej til nye job. Det giver et godt indblik i det arbejdsmarked, som ledige står overfor. Det næste spørgsmål er, hvorvidt de lediges overgang til beskæftigelse, dvs. de »beskæftige ledige«, afviger fra de »ordinært beskæftigedes« vej i beskæftigelse. Umiddelbart kunne man forvente, at »beskæftigede ledige« i højere grad overgår via uformelle kanaler, da anbefalinger fra tredje parter gør det muligt at få reduceret arbejdsgivernes bekymring for personer med forudgående ledighed. Omvendt har vi dog også kunnet konstatere, at det sociale netværk – herunder specielt det arbejdsrelateret netværk - degenereres i takt med ledighedsperiodens længde, jf. kapitel 7, dvs. de »beskæftigede ledige« er formentlig i besiddelse af et mindre netværk end de »ordinært beskæftigede«. Det er således et empirisk spørgsmål, hvorvidt lediges »ekstra« behov for sociale netværk, opvejer det forhold, at »beskæftigede ledige« har et mindre netværk. Derudover er det også interessant, hvorvidt jobcentrene spiller en større rolle for de »beskæftigede ledige«.

I tabel 9.2 er gengivet, hvorledes de »beskæftigede ledige« (dvs. udtrukne som arbejdsmarkedssparate langtidsledige, der var i beskæftigelse på interviewtidspunktet) havde hørt om deres nuværende job. Der tegner sig det overordnede billede, at de »beskæftigede ledige« i meget stor udstrækning benytter sig af de samme kanaler som »ordinært beskæftigede«, dvs. de »suc-

Tabel 9.2: Hvorledes »beskæftigede ledige« hørte om deres nuværende stilling.<sup>1</sup> Opdelt på køn, alder, uddannelse, herkomst og sektor

	Er blevet selvstændig	Arbejds-giver kontak-tede (ikke søgning)	Kollega eller arbejds-giver fra tidligere arbejds-plads	Ven/be-kendt	Opslag i avis, fag-tids-skrift, jobbaser på Inter-nettet	Kollega eller arbejds-giver fra tidligere aktive-ringssted	An-søgte uop-fordret	Familie-medlem	Anvist af Jobcen-ter	Andet	N
Mand	4	4	8	19	33	5	6	5	9	8	329
Kvinde	3	2	7	14	39	5	7	5	8	10	462
17–29 år	1	2	7	26	30	5	8	8	7	8	132
30–49 år	4	3	8	14	38	5	6	4	8	10	478
50 –	2	4	7	14	39	6	7	4	10	8	181
Ingen erhversuddan-nelse	1	3	5	19	33	7	5	9	12	6	211
Specialarbejder, faglig op til et år	2	2	11	19	32	7	9	4	10	6	54
Faglært	2	4	7	13	31	6	9	4	10	15	151

Kort videregående	2	3	9	12	42	2	5	3	8	14	89
Mellemlang videregående	6	3	8	12	44	3	8	3	3	10	145
Lang videregående	6	2	8	21	38	4	7	1	7	7	123
Indvandrere	1	1	4	27	32	4	6	4	10	11	161
Dansk oprindelse	4	4	8	13	37	5	7	5	8	9	630
Offentlig ansat	-	3	7	9	44	5	7	3	12	8	298
Privat ansat	-	3	9	21	33	5	7	6	7	10	461
Ledighedsgrad < 20	4	3	9	16	37	5	6	4	8	9	352
Ledighedsgrad: 20-60	3	5	7	14	39	5	7	4	9	9	234
Ledighedsgrad: > 60	0	2	4	9	30	9	16	9	11	12	57
- Alle	3	3	8	16	36	5	7	5	8	9	791

1 Respondenterne har haft mulighed for at angive mere end et sted, hvor du har hørt om deres nuværende job. Det er dog et meget begrænset antal respondenter, der har angivet to eller flere veje. Disse respondenter er blevet klassificeret i én af kategorier, hvilket gør analyse betydeligt nemmere.

cesfulde« lediges kilder til jobinformation minder i høj grad om de kilder, som normalt anvendes på arbejdsmarkedet. De formelle kanaler fylder ikke meget mere hos de »beskæftigede ledige« (36 procent) end hos de »ordinært beskæftigede« (33 procent).

Der er dog visse interessante forskelle. Som forventet hørte færre af de »beskæftigede ledige« om deres job gennem tidligere kolleger og arbejdsgiver (8 procent sammenlignet med 13 procent blandt »ordinært beskæftigede«). Til gengæld gør lidt flere af de »beskæftigede ledige« brug af venner og bekendte (16 procent sammenlignet med 12 procent blandt »ordinært beskæftigede«). Kombineres dette med, at »beskæftigede ledige« sjældent bliver kontaktet af arbejdsgiveren (3 procent mod 8 procent) kan man godt se en tendens til, at selv de »succesfulde« i udgangspunktet har haft mindre arbejdsrelateret netværk at trække på. Det viser sig også ved, at flere »beskæftigede ledige« (8 procent) end »ordinært beskæftigede« (én procent) har hørt om deres job via jobcentrene. Endeligt er det lidt overraskende, at de »beskæftigede ledige« ikke anvender kontakter etableret via aktiveringsforanstaltninger (5 procent) mere end »ordinært beskæftigede«. Det er vanskeligt at forklare, men det mest bemærkelsesværdige er formentligt, at disse kontakter via aktivering dækker hele 6 procent af det »ordinære arbejdsmarked«.

Dette overordnede billede dækker dog over nogle ganske betydelige variationer internt i gruppen af »beskæftigede ledige«. Umiddelbart genfinder vi ikke tendensen til, at mænd i højere grad får information fra tidligere kolleger eller arbejdsgiver. Til gengæld gør de »beskæftigede ledige« mænd lidt mere brug af venner og bekendte (19 procent) end de »beskæftigede ledige« kvinder (14 procent). Effekten er dog ikke signifikant efter kontrol for sociale baggrundsvARIABLE (se bilag – tabel 9.6).

Mere markant er den aldersmæssige fordeling i forhold til brugen af venner og bekendte. Vi finder her en gentagelse af billedet fra de »ordinært beskæftigede«; nemlig at de 17–29 årige (26 procent) i langt højere grad end de 30–49 årige (14 procent)

og gruppen af »beskæftigede ledige« over 50 år (14 procent) er kommet i beskæftigelse via venner og bekendte. Forskellene mellem aldersgrupper er her markant mere iøjnefaldende end ved de »ordinært beskæftigede«. Den multinominelle regressionsanalyse (se bilag – tabel 9.6), hvor der kontrolleres for køn, herkomst og ledighedsgrader viser, at de 30–49 årige og gruppen over 50 år begge er signifikant mindre tilbøjelige til at få job via venner og bekendte samt via uopfordrede ansøgninger end de 17–29 årige (formelle opslag er brugt som referencekategori). Betydning af familien aftager også lidt med alderen (fra 8 procent blandt de 17–29 årige ned til 4 procent i de to øvrige aldersgrupper). Igen viser det sig, at venner og bekendte betyder særligt meget for indvandrere. Hele 27 procent af de succesfuldt »beskæftigede ledige« indvandrere havde hørt om deres nuværende job gennem venner og bekendte. Den tilsvarende andel er 13 procent blandt etnisk danske »beskæftigede ledige«. Omvendt hører etniske danske »beskæftigede ledige« (8 procent) næsten dobbelt så ofte om deres job fra tidligere kolleger/arbejdsgiver. Samtidigt er det kun én procent af de »beskæftigede ledige« indvandrere, der selv er blevet opsøgt af arbejdsgiverne, mens det tilsvarende tal er fire procent blandt etnisk danske »beskæftigede ledige«. Sammenhængen bliver ikke signifikant efter inddragelse af kontrolvariable (se bilag se bilag – tabel 9.6), men igen er der således tegn på, at selv »succesfulde« indvandrere har det vanskeligere end etniske danskere. Derfor giver det god mening, at indvandrere i højere grad end etniske danskere »investerer« i netværk (se kapitel 7).

Af særlig interesse er den gruppe blandt de »beskæftigede ledige«, der har en særlig høj ledighedsgrad. Set fra virksomhedernes side er denne gruppe den mest risikable at rekruttere fra (alle virksomheder angav usikkerhedsmomenter ved længerevarende ledige, se kapitel 4). I det lys er det forventligt, at denne gruppe får sværere ved at overgå til beskæftigelse; dels i kraft af, at gruppen taber deres arbejdsrelevante netværk i takt med ledig-



hedsperiodens længde, dels i kraft af, at virksomhederne bliver mere og mere bekymrede, jo længere den pågældende har været ledig, se kapitel 2. Beskæftigede ledige med en ledighedsgrad på over 0.60 viser sig ganske rigtigt, at være en speciel gruppe, og bekræfter mange af vores antagelser. Disse respondenter hørte meget sjældent om deres nuværende job via direkte kontakt fra arbejdsgiver (2 procent), sjældent via arbejdsrelevant netværk (4 procent) og sjældent via venner og bekendte (9 procent). En del af dette kompenseres ved en lidt højere overgang via familiemedlemmer (11 procent) og kolleger fra aktiveringssted (9 procent). Det mest markante er imidlertid, at gruppen af »beskæftigede ledige« med en ledighedsgrad på over 0.60 i markant højere grad gør brug af uopfordrede ansøgninger (16 procent mod 7 procent for gennemsnittet). En oplagt teoretisk forklaring er, at i en situation, hvor arbejdsgiverne i udgangspunktet er bekymret for at rekruttere fra denne gruppe (ikke mindst mht. jobmotivation, se kapitel 4) og ansøgerne samtidigt mangler netværk, der kan give anbefalinger, så er uopfordrende ansøgninger nærmeste den eneste mulighed at signalere motivation. I øvrigt en mulighed, der udvandes med det politiske krav om pligtansøgninger, der blev et krav i 2008, se kapitel 1.

## Betydningen af anbefalinger

Spørgsmålet om, hvordan man hørte om sit nuværende job, indfanger først og fremmest, hvorledes man fik viden om jobåbninger – altså hvorledes jobinformation spredtes. Men med Internettets indtog og arbejdsgivernes relativt åbne annoncering i højkonjunkturen fra 2006–2008, se kapitel 3, er det vores forventning, at det i særdeleshed er de anbefalinger, der ofte følger netværk, der kan være udslagsgivende for jobchancerne. Det blev også vist tydeligt i kapitel 5, at arbejdsgiverne lagde ganske stor vægt på disse anbefalinger. I spørgeskemaundersøgelser er det

vanskeligt at måle, hvorvidt personer er blevet anbefalet overfor arbejdsgiverne. I tabel 9.3. har vi imidlertid gengivet, hvorvidt respondenterne selv mener, at de blev anbefalet overfor arbejdsgiveren. Målet tyder på at være mindre problematisk end forventet, da antallet, der svarer »ved ikke«, faktisk er relativt begrænset.

Jobinformation gennem social relationer er ikke altid ledsaget af anbefalinger. Således mener et sted mellem 25 procent (af de »beskæftigede ledige«, der har hørt om deres job via venner og bekendte) og 35 procent (af »de beskæftigede ledige«, der har hørt om deres job via familiemedlemmer), ikke at de er blevet anbefalet til stillingen. De tilsvarende tal for de »ordinært beskæftigede« er lidt mindre, men stadig mellem 20 procent og 32 procent. Men generelt viser det, at information gennem netværk typisk hænger sammen med anbefalinger overfor arbejdsgiverne; både for de »beskæfti-

**Tabel 9.3: Sammenhæng mellem, hvilken uformel vej man har hørt om ens nuværende job og hvorvidt man er blevet anbefalet til dette. Procent. Opdelt på »ledige beskæftige« og »ordinært beskæftigede«**

	<b>Blev anbefalet</b>	<b>Blev ikke anbefalet</b>	<b>Ved ikke</b>	<b>N</b>
»Ledige beskæftigede« via...				
- ven/bekendt	68	25	7	297
- tidligere kollega/arbejdsgiver (fra aktivering)	66	26	8	113
- Tidligere kollega/arbejdsgiver	66	31	4	221
- Familiemedlem	58	35	8	128
»Ordinært beskæftigede« via...				
- Ven/bekendt	70	24	7	164
- Tidligere kollega/arbejdsgiver (fra aktivering)	72	20	8	72
- Tidligere kollega/arbejdsgiver	67	30	3	159
- Familiemedlem	58	32	10	89

gede lediges« vedkommende og for de »ordinært beskæftigede«. Både ved information gennem venner og bekendte og tidligere kolleger er cirka syv ud af ti ifølge egne udsagn blevet anbefalet overfor arbejdsgiveren. Ved information gennem familiemedlemmer er andelen af tilknyttede anbefalinger en smule mindre (58 procent både for »beskæftigede ledige« og »ordinært beskæftigede«. Endelig er der en tendens til, at de »ordinært beskæftigede« i lidt højere grad end de »beskæftigede ledige« er blevet anbefalet. Dette kan hænge sammen med, at de »ordinært beskæftigedes« netværk er lidt tættere knyttet til arbejdsmarkedet end de »beskæftigede lediges« netværk, se kapitel 7. Men det mest bemærkelsesværdige er måske, at forskellene trods alt ikke er større.

Det forhold, at en anbefaling til arbejdsgiveren ofte er et element i en succesfuld uformel jobsøgningsproces, gør det relevant at se nærmere på, hvad der er afgørende for, om en given jobsøgende bliver anbefalet. I tabel 9.4 er gengivet en statistisk model, der viser sammenhængen mellem nogle grundlæggende baggrundskarakteristika, herunder angivelse af størrelsen af det arbejdsrelateret netværk, og chancen for at »beskæftiget ledige« var blevet anbefalet overfor deres nuværende arbejdsgiver.

Modellen i tabel 9.4 viser, at der ikke umiddelbart kan findes nogle signifikante sammenhænge mellem på den ene side køn, alder, uddannelse, ledighedsgrad samt herkomst og på den anden side, hvorvidt man er blevet anbefalet i forbindelse med, at man overgik fra ledighed til beskæftigelse. Forklaringen er formentlig, at brugen af anbefalinger er så udbredt på tværs af brancher og faggrupper, at hvad enten man er ung eller gammel, dansk eller indvandrer, lavt- eller højtuddannet, så er anbefalinger et generelt aspekt, der indgår i ens bestræbelser på at komme i beskæftigelse. Dog viser modellen, som forventet, en stærk sammenhæng mellem vores mål for omfanget af det arbejdsrelateret netværk, mens man er ledig (se kapitel 8), og chancen for at være anbefalet. Dette er i og for sig ikke overraskende, men alligevel interessant at dokumentere.

**Tabel 9.4: Sammenhæng mellem køn, herkomst, alder, uddannelse, ledighedsgrad, antal arbejdsrelevante kontakter og chance for at være blevet anbefalet overfor arbejdsgiveren. Binær logistisk regression (1 = anbefalet, 0 = ikke anbefalet). Odds-ratio og signifikansniveau. Ledige beskæftigede**

	<b>Model I</b>
Mand	1.187 <sup>ns</sup>
Kvinde	Ref.
Indvandrere	1.238 <sup>ns</sup>
Dansk oprindelse	Ref.
17–29 år	Ref.
30–49 år	0.714 <sup>ns</sup>
50 –	0.841 <sup>ns</sup>
Ingen erhvervsuddannelse, Specialarbejder, faglig op til et år	1.545 <sup>ns</sup>
Faglært	Ref.
Kort, mellemlang og lang videregående	1.209 <sup>ns</sup>
Ledighedsgrad: 0 < 20	Ref.
Ledighedsgrad: 20 < 60	1.059 <sup>ns</sup>
Ledighedsgrad: 60 < 100	1.010 <sup>ns</sup>
Ingen kontakter	Ref.
1–9 kontakter	2.951**
10 eller flere kontakter	3.319**
N	614
Nagelkerke	0.064

## »Ordinært beskæftigedes« og »beskæftigede lediges« veje i job

I forlængelse af Granovetter's klassiske studie har nærværende kapitel beskrevet arbejdsmarkedets almindelige matchingsprocesser ved at spørge et repræsentativt udsnit af almindeligt beskæftigede, hvorledes de hørte om deres nuværende job. Ikke

overraskende viste det sig, at kun omkring hver tredje af de »ordinært beskæftigede« fik informationen gennem massemedierne, dvs. aviser, fagtidsskrifter og Internetportaler. Det vidner om, at ledige står overfor et arbejdsmarked, hvor matchingsprocesserne i høj grad foregår gennem uformelle kanaler. I kapitlet har vi også beskrevet, hvorledes de tidligere langtidsledige, dvs. »beskæftigede ledige« havde fået information om deres nuværende job. Generelt viste det sig, at deres informationskilder i høj grad ligner de »ordinært beskæftigedes« informationskilder. Kun 36 procent af de »beskæftigede ledige« havde hørt om deres nuværende job gennem aviser, fagblade og Internetportaler. Man kunne sige, at de »beskæftigede lediges« succes formentlig skyldes, at de nogenlunde gebærder sig som »ordinært beskæftigede«.

Der kunne dog også dokumenteres steder, hvor de »beskæftigede ledige« skilte sig ud fra de »ordinært beskæftigede«. Som forventet havde de »beskæftigede ledige« havde i mindre grad hørt om deres job gennem tidligere kolleger og arbejdsgivere. Jobcentrene havde også spillet en lidt større rolle. 8 procent af de »beskæftigede ledige« havde således fået anvist deres nuværende job gennem jobcentrene. Men det er værd at bemærke, at 92 procent af de »beskæftigede ledige« således har fundet deres nuværende job gennem andre kanaler (selvom om Jobnet selvfølgelig udgør en del af informationen gennem massemedierne).

Kapitlet har endvidere beskrevet forskelle på tværs af køn, alder, herkomst, uddannelse, offentlig/privat samt (for de »beskæftigede lediges« vedkommende) forskellige ledighedsgrader. Dette klarlagde en række spændende variationer. Mænd agerer mere uformelt end kvinder, unge benytter sig mere af venner og bekendte end ældre – formentlig grundet en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet. Derudover har lavtuddannede mere brug for netværk end andre, og indvandrere gør mere brug af venner og bekendte end danskere. Dette tyder på en mindre integreret position på arbejdsmarkedet. Grundlæggende er de kanaler som »beskæftigede ledige« benytter sig af, dog meget lig dem, der

benyttes på det ordinære arbejdsmarked. I takt med ledighedsgraden ser dette dog ud til at ændre sig. Længerevarende ledige (med en ledighedsfrekvens på over 0.60) var således kendetegnet ved, langt oftere end andre, at overgå via uopfordret jobsøgning, hvilket kan være udtryk for, at de herved kan signalere deres jobmotivation overfor arbejdsgiveren. Endelig konstaterede vi også, at det at få jobinformation gennem sociale relationer typisk er ledsages af en anbefaling overfor arbejdsgiveren. Endvidere viste det sig, at der var en stærk sammenhæng mellem omfanget af arbejdsrelateret netværk og chancen for at være blevet anbefalet. Til gengæld er variationerne kun begrænsede på tværs af andre baggrundsvariable, hvilket i overensstemmelse med analyserne i kapitel 5 vidner om, at brugen af anbefalinger gør gældende på hele arbejdsmarkedet.

Bilag: Tabel 9.5: Sammenhæng mellem køn, herkomst, alder, uddannelse og sektor. Multinomial logistisk regression (reference = »Opslag i avis, fag-tidsskrift, jobbaser på Internettet«). Odds-ratio og signifikansniveau. Ordinært beskæftigede

	Er blevet selvstændig	Arbejds-gi- ver kontak- tede (ikke søgning)	Kollega eller arbejds- giver fra tidligere arbejds- plads	Ven/ bekendt	Kollega el- ler arbejds- giver fra tidligere aktive- rings-sted	Ansøgte uopfor- dret	Familie- medlem	Anvist af Jobcenter	Andet
Mand	2.357 <sup>ns</sup>	1.453 <sup>ns</sup>	2.143 <sup>**</sup>	0.900 <sup>ns</sup>	1.115 <sup>ns</sup>	0.991 <sup>ns</sup>	0.918 <sup>ns</sup>	0.765	0.929 <sup>ns</sup>
Kvinde	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Indvandrere	1.532 <sup>ns</sup>	1.502 <sup>ns</sup>	0.866 <sup>ns</sup>	1.741 <sup>ns</sup>	0.957 <sup>ns</sup>	0.526 <sup>ns</sup>	1.991 <sup>ns</sup>	12.356 <sup>**</sup>	0.579 <sup>ns</sup>
Dansk oprin- delse	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
17–29 år	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
30–49 år	1.108 <sup>ns</sup>	1.128 <sup>ns</sup>	1.160 <sup>ns</sup>	0.805 <sup>ns</sup>	0.973 <sup>ns</sup>	1.207 <sup>ns</sup>	1.453 <sup>ns</sup>	1.726 <sup>ns</sup>	0.665 <sup>ns</sup>
50 –	2.217 <sup>ns</sup>	0.798 <sup>ns</sup>	1.289 <sup>ns</sup>	0.771 <sup>ns</sup>	0.967 <sup>ns</sup>	1.120	1.543 <sup>ns</sup>	1.645 <sup>ns</sup>	0.655 <sup>ns</sup>
Ingen erhvervs- uddannelse, specialarbejder, faglig op til et år	1.963 <sup>ns</sup>	1.013 <sup>ns</sup>	2.305 <sup>**</sup>	2.386 <sup>**</sup>	1.259 <sup>ns</sup>	4.126 <sup>**</sup>	4.745 <sup>**</sup>	22.360 <sup>**</sup>	1.858 <sup>*</sup>

Faglært	0.933 <sup>ns</sup>	1.528 <sup>ns</sup>	2.091 <sup>**</sup>	1.401 <sup>ns</sup>	1.382 <sup>ns</sup>	2.631 <sup>**</sup>	1.737 <sup>ns</sup>	15.429 <sup>**</sup>	1.781 <sup>*</sup>
Kort, mellem- lang og lang videregående	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Privat ansat	2242048.7 <sup>ns</sup>	1.994 <sup>**</sup>	1.420 <sup>ns</sup>	1.987 <sup>**</sup>	1.769 <sup>ns</sup>	1.052 <sup>ns</sup>	2.484 <sup>**</sup>	1.390 <sup>ns</sup>	1.040
Offentlig ansat	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Andet	0.000 <sup>ns</sup>	5.522 <sup>*</sup>	2.056 <sup>ns</sup>	5.862 <sup>**</sup>	5.135 <sup>ns</sup>	0.000 <sup>ns</sup>	27.834 <sup>**</sup>	0.000 <sup>ns</sup>	0.267 <sup>ns</sup>
N	51	101	156	161	69	107	86	14	115
Nagelkerke	0.261								



Bilag: Tabel 9.6: Sammenhæng mellem køn, herkomst, alder, uddannelse, sektor og forudgående ledighed. Multinomial logistisk regression (reference = »Opslag i avis, fag-tidsskrift, jobbaser på Internettet«). Odds-ratio og signifikansniveau. »Beskæftigede ledige«

Mand	Er blevet selvstændig	Arbejds- giver kontak- tede (ikke søgning)	Kollega el- ler arbejds- giver fra tidligere arbejds- plads	Ven/ bekendt	Kollega el- ler arbejds- giver fra tidligere aktiverings- sted	Ansøgte uopfor- dret	Familie- medlem	Anvist af Jobcenter	Andet
Mand	1.110 <sup>ns</sup>	1.530 <sup>ns</sup>	0.980 <sup>ns</sup>	1.041 <sup>ns</sup>	1.147 <sup>ns</sup>	0.792 <sup>ns</sup>	1.018 <sup>ns</sup>	1.216 <sup>ns</sup>	0.638 <sup>ns</sup>
Kvinde	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Indvandrere	0.155 <sup>ns</sup>	0.001 <sup>ns</sup>	0.335 <sup>ns</sup>	1.731 <sup>ns</sup>	0.474 <sup>ns</sup>	0.621 <sup>ns</sup>	0.468 <sup>ns</sup>	1.604 <sup>ns</sup>	1.457 <sup>ns</sup>
Dansk oprindelse	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
17-29 år	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
30-49 år	5.783 <sup>ns</sup>	1.336 <sup>ns</sup>	0.818 <sup>ns</sup>	0.402 <sup>**</sup>	0.854 <sup>ns</sup>	0.386 <sup>*</sup>	0.483 <sup>ns</sup>	1.123 <sup>ns</sup>	0.710 <sup>ns</sup>
50 –	5.347 <sup>ns</sup>	1.261 <sup>ns</sup>	0.744 <sup>ns</sup>	0.460 <sup>*</sup>	1.080 <sup>ns</sup>	0.281 <sup>*</sup>	0.462 <sup>ns</sup>	1.165 <sup>ns</sup>	0.518 <sup>ns</sup>
Ingen erhvervs- uddannelse, specialarbejder, faglig op til et år	0.900 <sup>ns</sup>	2.259 <sup>ns</sup>	1.333 <sup>ns</sup>	1.241 <sup>ns</sup>	3.722 <sup>**</sup>	0.742 <sup>ns</sup>	2.961 <sup>*</sup>	2.306 <sup>*</sup>	0.715 <sup>ns</sup>
Faglært	0.388 <sup>ns</sup>	3.080 <sup>ns</sup>	1.354 <sup>ns</sup>	1.121 <sup>ns</sup>	3.645 <sup>**</sup>	2.858 <sup>*</sup>	2.764 <sup>ns</sup>	2.828 <sup>*</sup>	2.792 <sup>**</sup>
Kort, mellemlang og lang videregå- ende	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.

Privat ansat	515,964 <sup>ns</sup>	0.782 <sup>ns</sup>	1.609 <sup>ns</sup>	2.049 <sup>ns</sup>	0.684 <sup>ns</sup>	1.218 <sup>ns</sup>	2.008 <sup>ns</sup>	0.563 <sup>ns</sup>	1.431 <sup>ns</sup>
Offentlig ansat	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Andet	0.000 <sup>ns</sup>	1.785 <sup>ns</sup>	0.000 <sup>ns</sup>	80484534 <sup>ns</sup>	0.000 <sup>ns</sup>	0.776 <sup>ns</sup>	0.000 <sup>ns</sup>	0.560 <sup>ns</sup>	0.892 <sup>ns</sup>
Ledighedsgrad: 0 < 20	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Ledighedsgrad: 20 < 60	1.941 <sup>ns</sup>	1.457 <sup>ns</sup>	0.835 <sup>ns</sup>	0.923 <sup>ns</sup>	1.225 <sup>ns</sup>	1.266 <sup>ns</sup>	1.016 <sup>ns</sup>	1.185 <sup>ns</sup>	1.034 <sup>ns</sup>
Ledighedsgrad: 60 < 100	0.001 <sup>ns</sup>	0.877 <sup>ns</sup>	0.259 <sup>ns</sup>	0.618 <sup>ns</sup>	2.162 <sup>ns</sup>	5.224 <sup>**</sup>	2.038 <sup>ns</sup>	1.790 <sup>ns</sup>	2.361 <sup>ns</sup>
N	21	20	46	92	33	43	28	53	59
Nagelkerke	0.325								

## KAPITEL 10

# Netværk, strategisk jobsøgning og de gode jobs

*Christian Albrekt Larsen*

De forudgående kapitler har dokumenteret, hvorledes de »fortsat ledige« mangler et arbejdsrelateret netværk, hvorledes et arbejdsrelateret netværk gennemsnitligt forkorter ledighedsperioder og hvorledes et betydeligt antal af de »beskæftigede ledige« kom i job gennem et sådant netværk. Fortolkningsrammen har været, at ledige er underlagt nogle grundlæggende strukturelle rekrutteringsvilkår, som de forsøger – i det mindste den store majoritet med et jobønske – at maksimere deres beskæftigelsesmuligheder i forhold til, f.eks. ved at »investere« i det arbejdsrelateret netværk. Ræsonnementet har været, at arbejdsgivernes forsøg på at skaffe den bedste arbejdskraft og undgå »lemons« opretholder disse strukturer. Man kan imidlertid også argumentere for, jævnfør kapitel 2, at de strukturelle vilkår ligeledes reproducere af arbejdstagernes rationelle forsøg på at finde de bedste jobs. Arbejdstagere også er i et informationsunderskud med hensyn til arbejdsvilkårene på en given arbejdsplads. Derfor har »ordinært beskæftigede« og ledige med et udbygget arbejdsrelateret netværk også et motiv til at søge job gennem uformelle kanaler for at finde et *godt* arbejde.

Det teoretiske argument har flere dimensioner. Et klassisk økonomisk ræsonnement er, at hvis netværk kan give flere og bedre jobinformationer giver det alt andet lige velintegrerede personer større muligheder for at tage det bedste af de tilbudte jobs. Et klassisk sociologisk ræsonnement er, at øget information kan give denne gruppe af »netværksstærke« arbejdstagere en

større sikkerhed for at havne på en arbejdsplads, der stemmer overens med deres jobønsker. Herunder skulle social homogenitet i bekendtskabskredse betyde, at disse arbejdstagere – alt andet lige – også vil havne på en arbejdsplads, hvor det vil være nemt at tilpasse sig socialt. For det tredje kunne man forvente, at arbejdstagere tager i betragtning, at arbejdsgiverne jf. kapitel 3 bruger jobcentrene som den sidste udvej for at finde arbejdskraft. Dermed sender formel annoncering hos jobcentrene, og specielt ønske om direkte formidling, et uheldigt signal om, at der er tale om et dårligt job. På samme måde som ledige kan opfattes som lavproduktive fordi andre arbejdsgivere tilsyneladende har valgt dem fra, kan arbejdstagere opleve jobcentre-jobs som dårlige fordi andre arbejdstagere tilsyneladende har valgt dem fra. Det må dog forventes, at manglen på arbejdskraft dæmper en sådan signaleffekt ganske betydeligt, da arbejdstagere må have en opfattelse, at selv »gode« arbejdsgivere mangler personale og derfor må ty til jobcentrene. Ikke desto mindre giver ræsonnementet et godt teoretisk bud på selvforstærkende mekanismer på udbuds- og efterspørgselssiden, der understøtter uformel rekruttering og specielt understøtter fravalget af jobcentrene.

Den strategiske brug af netværk blandt de »stærkeste« arbejdsmarkedspartate ledige vil vi forsøge at dokumentere i dette kapitel. I uddybende analyser er det blevet vist, at »beskæftigede ledige«, der havde et stort arbejdsrelateret netværk, i højere grad hørte om deres seneste job gennem tidligere kolleger og arbejdsgivere. Det opfattes som et tegn på, at dem, der kan »vælge« deres vej i arbejde, rent faktisk vælger job gennem det arbejdsrelateret netværk (Pedersen, Mouw & Larsen 2008). Det er dog en meget indirekte test, hvor sammenhængen også kan forklares med arbejdsgivernes ageren. I første afsnit foretages derfor en mere direkte test, hvor det vises, at et meget veludbygget arbejdsrelateret netværk reducerer de lediges søgeaktivitet. I det andet afsnit beskrives, hvorvidt job formidlet gennem uformelle kanaler rent faktisk fører til større økonomisk gevinst for

de ledige. I det tredje afsnit kontrolleres for en række andre faktorer, der påvirker den økonomiske gevinst ved overgangen til beskæftigelse. Det ændrer dog ikke ved den konklusion, at der kan dokumenteres en sammenhæng mellem vejen i beskæftigelse og den økonomiske gevinst. Endelig analyseres det i fjerde afsnit, hvorvidt uformelle rekrutteringskanaler også leder frem til større jobtilfredshed.

## **Det arbejdsrelateret netværk og den reducerede søgeaktivitet**

De »fortsat ledige« udmærker sig jævnfør kapitel 7 ved i høj grad at have mistet deres arbejdsrelateret netværk. Derfor var det fuldt forståeligt, at det store flertal af »fortsat ledige« angav, at det var usandsynligt at få job gennem dette netværk. Der var imidlertid også et mindretal blandt de »fortsat ledige«, der vurderer, at det er »meget sandsynligt«, at deres arbejdsrelateret netværk kan skaffe dem et job. Jævnfør kapitel 7 var det typiske for dette mindretal af »fortsat ledige«, at de havde været i job indenfor det seneste år, var under 50 år, kendte mange indenfor tidligere brancher og ofte havde kontakt til kolleger og arbejdsgivere indenfor tidligere brancher. I nedenstående tabel 10.1 vises sammenhængen mellem vurdering af chancerne for job gennem netværk og nogle typiske mål for de lediges søgeaktivitet.

Tabel 10.1 viser som forventet, at blandt mindretallet af »fortsat ledige«, hvor det er »meget sandsynligt«, at det arbejdsrelateret netværk kan skaffe et job, der er søgeaktiviteten lavere. 22 procent af denne gruppe angiver således, at de har søgt nul jobs indenfor de seneste år og 46 procent angiver, at de ikke har været til jobsamtale indenfor det seneste år. Det er betydeligt flere end i de grupper, hvor sandsynligheden for job gennem netværk vurderes til at være mindre. Andelene ligger dog på niveau med gruppen, der angiver »meget usandsynligt«, at arbejdsrelateret

**Tabel 10.1: Sammenhængen mellem vurdering af jobchancer gennem arbejdsrelateret netværk og søgeaktivitet blandt »fortsat ledige«<sup>3</sup>. Procent.**

	<b>Meget sand-synligt</b>	<b>Sand-synligt</b>	<b>Hver-ken/eller</b>	<b>Usand-synligt</b>	<b>Meget usand-synligt</b>	<b>Ved ikke</b>
Andel der ikke har søgt job indenfor seneste år	22	10	14	13	20	9
Andel der ikke har været til jobsamtaler indenfor seneste år	46	29	41	36	51	32
Andel der brugte nul timer på jobsøgning indenfor seneste måned	32	19	14	18	28	17
Andel der ikke foretog aktive søgeinitiativer indenfor seneste måned <sup>1</sup>	28	16	16	22	52	14
N (minimum)	68	89	43	135	208	45

1 Spurgt, hvorvidt man indenfor den sidste måned har gjort noget af følgende for at arbejde eller etablere selvstændig virksomhed. Henvendt sig til AF/kommunen for at høre om arbejde, kontakt til privat arbejdsformidling eller vikarbureau, henvendelse direkte til arbejdsgivere, kontakt til venner, slægtning eller tidligere arbejds-kolleger for at høre om arbejde, kontaktet A-kasse eller fagforening for at høre om job, indrykket eller svaret på annoncer i aviser, TV, Internet, eller gjort andre ting indenfor seneste måned.

2 Gruppen, der svarer »ved ikke« er ikke medtaget. De få respondenter, der svarer vil »slet ikke« arbejde eller vil arbejde »uanset løn« er heller ikke medtaget.

3 Gruppen, der aldrig har været i beskæftigelse er blevet spurgt om personer indenfor brancher, hvor de måske kunne få job, jf. kapitel 7.

netværk kan skaffe beskæftigelse. Jf. kapitel 7 er der tale om en resigneret gruppe, der typisk er over 50 år og har været ledig længe. Der er således begrænset søgeaktivitet både i gruppen med et meget brugbart og i gruppen med et meget ubrugbart arbejdsrelateret netværk. Det begrænsede antal ansøgte jobs og

det begrænsede antal jobsamtaler indenfor det sidste år blandt de velintegrerede kunne selvfølgelig skyldes, at de rent faktisk har haft job i en del af periode. Tabel 10.1 viser dog, at gruppen også har begrænset søgeaktivitet inden for den seneste måned. 32 procent af mindretallet med meget stor sandsynlighed for job gennem netværk har således ikke brugt tid på at søge job indenfor den seneste måned. Opgjort på en måde, hvor der spørges ind til en række konkrete initiativer, viser det sig ligeledes, at 28 procent ikke har været aktive. Igen ligger inaktiviteten på niveau med gruppen, der angiver »meget usandsynligt«, og på et niveau over de øvrige grupper.

Resultaterne peger således i retning af, at ledige med et meget veludbygget og funktionelt arbejdsrelateret netværk dæmper den formelle søgeaktivitet og venter på job gennem netværk. Det kan være én af forklaring på, hvorfor selv »stærke« arbejdsmarkedsparate ledige ikke tager et af de ubesatte jobs indenfor flaskehalsundersøgelsernes tremåneders kriterium. Det er også en oplagt forklaring på, hvorfor der umiddelbart viser sig en negativ sammenhæng mellem søgeaktivitet og chance for at komme i beskæftigelse, se kapitel 8; en sammenhæng der netop ikke var kontrolleret for, at de ikke aktivt søgende formentlig har haft gode chancer for job gennem deres netværk. Rationalet for den strategiske venten på job gennem netværk kan gives økonomisk og sociologiske forklaringer. I nedenstående afsnit analyseres, hvor netværksjobbene rent faktisk fører til større økonomiske gevinster.

## **Arbejdsrelateret netværk og økonomiske gevinster ved beskæftigelse**

Den økonomiske gevinst ved at skaffe job gennem det arbejdsrelateret netværk undersøges først og fremmed ved at beskrive sammenhængen mellem, hvordan de »beskæftigede ledige«

hørte om deres nuværende job, og hvordan overgangen til beskæftigelse påvirkede deres rådighedsbeløb. I nedenstående udvides de »beskæftigede ledige« til også at inkludere de 174 personer, der blev udtrukket som beskæftigede, men som angav, at de havde været ledige indenfor de sidste fem år. Dermed får vi inkluderet flere af de »stærke« ledige, hvis strategiske søgning vi er specielt interesseret i. Jævnfør kapitel 8 er disse »beskæftigede ledige« blevet spurgt, »hvor meget eller mindre de har fået til rådighed om måneden ved at være kommet i arbejde, dvs. rådighedsbeløbet når skat og eventuelle ekstra udgifter til transport og børnepasning er betalt«. Det er formentlig det tætteste man kommer på at måle den direkte økonomiske gevinst ved job og det er formentlig mere sigende end bare lønniveauet. For den ledige må rationalet være at maksimere rådighedsniveauet, dvs. det handler ikke bare om et vellønnet job, men også om et job med rimelige transportomkostninger, rimelig børnepasningsomkostninger etc. Respondenternes angivelse af årlige bruttoindkomst (median) er dog også inkluderet i tabel 10.2.

Vejene i beskæftigelse er rangordnet efter størrelsen af de »beskæftigede lediges« gennemsnitlige stigning i rådighedsbeløb. Den største stigning ses blandt de 23 »beskæftigede ledige«, der er blevet selvstændige. Gruppen oplever i gennemsnit en stigning på 5.300 kr. om måneden, hvilket ligger betydeligt over den generelle gennemsnitlige stigning på 3.600 kr. i øget rådighedsbeløb. Det afspejler sig også ved, at gruppen har en medianindkomst på 300.000 kr., hvilket ligger et godt stykke over det generelle niveau på 240.000 kr. Tallene er usikre på grund af det begrænsede antal respondenter, der er blevet selvstændige, men i tabel 10.2 har vi også inkluderet de »ordinært beskæftigede«, hvilket giver et større talmateriale. Her viser det sig ligeledes, at de selvstændige med 400.000 kr. har en medianindkomst, der ligger betydeligt over det generelle gennemsnit på 320.000 kr. blandt de »ordinært beskæftigede«. Gennemsnitsbetragtningerne dækker



**Tabel 10.2: Sammenhæng mellem hvorledes »beskæftigede lediges« hørte om deres nuværende job og øget rådighedsbeløbet (efter skat og eventuelle udgifter til transport og børnepasning). Procent og estimeret gennemsnit. Median brutto indkomst for »beskæftigede ledige« og »ordinært beskæftigede« opdelt på veje i beskæftigelse**

	»Beskæftigede ledige						»Ordinært beskæftigede«				
	< 500 kr.	500 - 2999 kr.	3000 - 5999 kr.	6000 eller mere kr.	Gns. <sup>1</sup>	N	Indkomst (brutto, median)	N	Indkomst (brutto median)	N	
Er blevet selvstændig	35	9	9	48	5300	23	300.000	19	400.000	31	
Arbejdsgiver kontaktede (ikke søgning)	14	31	26	29	4600	35	245.000	18	360.000	91	
Kollega eller arbejdsgiver fra tidligere arbejdsplads	15	18	31	36	4600	61	255.000	44	350.000	142	
Ven/bekendt	13	31	31	24	4100	115	250.000	97	300.000	136	
Opslag i avis, fagtidsskrift, jobbaser på Internettet	18	33	27	22	3700	286	250.000	223	330.000	377	
Kollega eller arbejdsgiver fra tidligere aktiveringssted	24	24	24	27	3700	37	210.000	16	300.000	66	
Ansøgte uopfordret	15	48	29	8	2700	48	225.000	37	300.000	106	
Familie-medlem	35	22	32	11	2700	37	208.000	24	300.000	67	
Anvist af Jobcenter	34	42	15	9	2000	59	200.000	57	250.000	14	
Andet	29	26	31	15	3100	82	250.000	49	338.000	98	
I alt	21	31	27	22	3600	783	240.000	535	320.000	1030	

1 Omregnet fra en 14-punktsskala. Midterpunktet i de enkelte svarkategorier er angivet som værdi. Mindste værdi »mindre til rådighed end før« er at til -250 kr og højeste værdi »eere end 10.000 kr er sat til 10.500 kr. Der er således ikke ekstreme værdi, hvorfor gennemsnit anvendes.

dog over en betydelig polarisering i gruppen; nogle får meget store gevinster og nogle får meget små gevinster. Hos de »beskæftigede ledige« angiver 35 procent således, at gevinsten er på under 500 kr., hvilket ligger et godt stykke over det generelle niveau på 21 procent. Omvendt angiver 48 procent, at gevinsten er 6.000 kr. eller mere, hvilket også ligger et betydeligt over det generelle niveau på 22 procent.

Udover den specielle situation for selvstændige viser resultaterne i tabel 10.2, at der umiddelbart synes at være en sammenhæng mellem job gennem arbejdsrelateret netværk og økonomisk gevinst. Som forventet er én af de mest effektive veje til økonomiske gevinst »ikke søgning«. De 35 »beskæftigede ledige«, der blev kontaktet direkte af arbejdsgiverne, oplever nogle af største økonomiske gevinster ved at komme i beskæftigelse. Deres gennemsnitlige stigning i rådighedsbeløb er 4.600 kr., hvilket ligger betydeligt over den generelle gennemsnitlige stigning på 3.600 kr. Kun 14 procent angiver, at de fik mindre end 500 kr. ekstra om måned, hvilke ligger under den generelle andel på 21 procent. Endelig angiver 29 procent, at de fik 6000 kr. eller mere, hvilket ligger over den generelle andel på 22 procent. Desværre er der kun 18 ud af disse 35 personer, der også har angivet deres årlige bruttoindkomst, men blandt disse 18 er medianindkomsten på 245.000 kr., hvilket ligger en smule over det generelle niveau på 240.000 kr. Blandt de »ordinært beskæftigede« er der som forventet flere »ikke søgere«, 91 respondenter, og med en medianindkomst på 360.000 kr. har denne gruppe det højeste lønniveau efter de selvstændige.

Gruppen af 61 »beskæftigede ledige«, der hørte om deres nuværende job gennem kolleger eller arbejdsgivere på deres tidligere arbejdsplads oplever også en betydelig større økonomisk gevinst ved overgang til beskæftigelse. Det estimerede gennemsnit er igen på ca. 4.600 kr. om måneden og deres medianindkomst er 255.000 kr. årligt. Kun 15 procent angiver en stigning i rådighedsbeløb på mindre end 500 kr. og 36 procent angiver 6000 kr.

eller mere. Blandt de »ordinært beskæftigede«, 142 respondenter, kommer denne gruppe med en medianindkomst på 350.000 kr. årligt ind på et niveau lige under »ikke søgerne«. Hvorvidt de større gevinster ligefrem skyldes vejen i beskæftigelse analyseres i nedenstående, men umiddelbart er der et klart sammenfald mellem at komme i job gennem det arbejdsrelateret netværk og den økonomiske gevinst.

De 115 »beskæftigede ledige«, der har fået information om deres job gennem venner og bekendte kommer med en gennemsnitlig gevinst på 4.100 kr. om måneden ind på fjerdepladsen. Kun 13 procent har mindre end 500 kr. ekstra og 24 procent angiver 6000 kr. eller mere. Medianindkomsten ligger på 250.000, hvilket stadig er over det generelle niveau for gruppen. Hos de »ordinært beskæftigede« er medianindkomsten for denne gruppe på 300.000 kr., hvilket faktisk ligger en smule under det generelle niveau på 320.000 kr. og under niveauet for gruppen, der fik information gennem massemedierne. Hos de »beskæftigede ledige« kommer gruppen på 286 respondenter, der fik information om deres job gennem massemedierne, med en gennemsnitlig gevinst på 3.700 kr. ind på en fjerdeplads. Her angiver 18 procent, at gevinsten er på mindre end 500 kr. om måneden og 22 procent angiver 6000 kr. eller mere. Målt på gennemsnitlig gevinst ligger det på niveau med de 37 »beskæftigede ledige«, der fik information gennem kolleger eller arbejdsgivere på tidligere aktiveringssted. Medianindkomsten ligger på 210.000 kr. et godt stykke under den generelle niveau, men igen er tallene ekstra usikre fordi kun 16 ud af 37 har svaret på spørgsmålet om årligt indkomst. Går vi til de »ordinært beskæftigede«, hvor 67 respondenter har svaret, ligger lønniveauet på 300.000 kr., hvilket er under det generelle niveau på 320.000 kr.

»Beskæftige ledige«, der har fået jobinformation gennem familiemedlemmer eller har ansøgt deres stilling uopfordret, oplever med et gennemsnit på 2.700 kr. månedligt en betydelig dårligere gevinst end de øvrige grupper. Hos gruppen af uopfordrede

ansøgere angiver 48 procent, at gevinsten ligger mellem 500–2.999 kr. månedligt og gruppens medianindkomst er på 225.000 kr. Hos de »beskæftigede ledige«, der fik information gennem familiemedlemmer er gevinsten tilsyneladende endnu ringere. 35 procent angiver, at gevinsten er på under 500 kr. om måneden og gruppen medianindkomst er nede på 208.000 kr. årligt. Det tyder således på, at Granovetters tese om de »stærke bånd« begrænsede effekt – i hvert fald med hensyn til at finde gode jobs - genfindes i materialet. Hos de »ordinært beskæftigede« er der ikke helt samme tendens til, at job formidlet gennem familiemedlemmer og uopfordrede ansøger hænger sammen med markant dårligere lønniveau, hvilket kunne vidne om, at disse veje mere har karakter af »sidste udveje« blandt ledige end blandt beskæftigede. Det stemmer overens med Granovetters tese om, at de »stærke bånd« har et større incitament til at hjælpe i vanskelige situationer.

Endelig viser tallene med stor tydelighed, at den absolut dårligste økonomiske gevinst findes for grupperne, hvor deres nuværende job er anvist af jobcentrene. Blandt disse 59 »beskæftigede ledige« er den gennemsnitlige gevinst nede på 2.000 kr. om måneden. 34 procent angiver en gevinst på mindre end 500 kr. månedligt og 42 procent angiver mellem 500 kr. og 3000 kr. Gruppens medianindkomst er nede på 200.000 kr. Blandt de »ordinært beskæftigede« er der kun 14 respondenter, hvor deres nuværende job er anvist af jobcentrene, men igen viser det sig, at med 250.000 kr. ligger deres årlige indkomst under alle andre grupper blandt de »ordinært beskæftigede«. Umiddelbart har »stærke ledige« og »ordinært beskæftigede« således god grund til at formode, at jobcentrene kun ligger inde med de dårlige jobs, hvorfor jobinformation gennem det arbejdsrelateret netværk langt er at foretrække. Der også en vis grund til at formode, at jobinformationen gennem det arbejdsrelateret netværk leder frem til bedre jobs end stillinger, der er slået op i aviser, fagtidsskrifter, jobbaser på Internettet etc. Det store

spørgsmål er selvfølgelig, hvorvidt jobinformationen virkeligt har en selvstændig effekt på den økonomiske gevinst eller forskellene kan forklares med andre forskelle hos respondenterne, f.eks. uddannelsesniveau.

## Det arbejdsrelateret netværks selvstændige effekt på økonomisk gevinst

I dette afsnit vil det blive vist, at de »beskæftigede lediges« vej i beskæftigelse faktisk har en stærk og selvstændig effekt på den økonomiske gevinst ved beskæftigelse. I den statistiske model vist i tabel 10.3 kontrolleres for en lang række variable, der også kunne tænkes at påvirker de lediges økonomiske gevinst. Der kontrolleres således for, at højtuddannede får en større gevinst end lavtuddannede. Der kontrolleres også for, at mænd får større gevinst end kvinder, at ældre får lavere gevinst end yngre, at udtrukne for kontanthjælpsregisteret får mindre gevinst end udtrukne blandt beskæftigede. Der kontrolleres også for individernes forudgående ledighed og etniske herkomst, selvom effekterne er begrænsede for disse to variable.<sup>18</sup> Spørgsmålet er således om der stadig er en selvstændig effekt fra måden, at man kom i job, når vi kontrollerer for alle disse andre forhold, der påvirker størrelsen af den økonomiske gevinst.

Modellen i tabel 10.3 viser, at vejen i beskæftigelse også efter kontrol har en selvstændig effekt på den økonomiske gevinst ved at komme i arbejde (før kontrol  $\eta = 0,24$ , efter kontrol  $\beta = 0,18$ ). Det er ganske bemærkelsesværdig og vejen i beskæftigelse estimeres til at betyde mere end f.eks. branche og alder (begge

18 Det kan selvfølgelig også være af betydning, hvilket ydelsesniveau respondenterne havde under ledighed, hvorfor det også inkluderes, hvorvidt respondenter er udtrykket fra CRAM register, AMFORA register eller kontanthjælpsregister. Desværre er det ikke muligt at indkredse det oprindelige ydelsesniveau nærmere.

**Tabel 10.3: Sammenhæng mellem, hvordan de »beskæftigede ledige« hørte om deres nuværende job og økonomiske gevinst ved overgang til beskæftigelse. Kontrolleret for køn, alder, etnisk oprindelse uddannelse, forudgående ledighed, branche og udtrækningsregister. MCA-analyse. Gennemsnit før og efter kontrol samt eta og beta værdier. N = 736**

	<b>Gennem- snit før kontrol</b>	<b>Estimeret gennem- snit efter kontrol</b>	<b>Eta</b>	<b>Beta</b>
Informationskanal for nuværende beskæftigelse:				
Er blevet selvstændig	5156	4259	0,24	0,18**
Kollega/arbejdsgiver fra tidligere aktiveringssted	3833	4251		
Kollega/arbejdsgiver fra tidligere arbejdsplads	4508	4244		
Arbejdsgiver kontaktede (ikke søgning)	4615	4211		
Ven/bekendt	4205	3929		
Opslag i avis, fagtidsskrift, jobbaser på Internettet	3849	3883		
Familiemedlem	2788	3002		
Ansøgte uopfordret	2705	2866		
Anvist af Jobcenter	1866	2254		
Andet	2775	3027		
Erhvervsuddannelse (i seks kategorier)			0,34	0,27**
Køn (kvinde/mand)			0,32	0,24**
Alder (17–29; 30–49; 50 – )			0,18	0,15**
Branche (opdelt på 13 kategorier)			0,28	0,15*
Registerudtræk (CRAM, AMFORA, Kon- tanthjælp, Beskæftigede)			0,18	0,07**
Forudgående ledighed (indenfor 5 år i 5 kategorier)			0,16	0,07 <sup>ns</sup>
Etnisk herkomst (indvandrere/øvrige)			0,08	0,04 <sup>ns</sup>
R <sup>2</sup>				0,29

Note: »ved ikke« er slået sammen med midter kategorien »hverken/eller«.

\*\* signifikant på 0,01 niveau; \* signifikant på 0,05 niveau.

eta=0,15). Kontrolvariablene bevirker imidlertid, at rækkefølgen af de mest opportune kanaler ændrer karakter. Den gennemsnitlige gevinst er stadig størst, hvis man bliver selvstændig. Det gennemsnitlige beløb reduceres dog fra over 5000 kr. til omkring 4200 kr., dvs. noget af den positive effekt forsvinder, når der tages havde får, at nogle af de selvstændig var ganske godt uddannet og var mænd. Det ses også, at en del af den store gevinst ved »ikke søgning« kan forklares med forskelle i baggrundsvARIABLE – efter kontrol falder gevinsten til 4211 kr. Mest interessant er det imidlertid, at kontakt gennem kollega/arbejdsgiver fra tidligere aktiveringssted rykker op på en andenplads. Den mere begrænsede umiddelbare effekt, gennemsnitligt 3833 kr. blandt de 36 respondenter, skyldes således forskelle i uddannelse, køn, alder, branche og forudgående ledighed. Taget disse forskelle i betragtning viser modellen i tabel 10.3 således, at jobinformation gennem tidligere aktiveringssted »alt andet lige« leder frem til en gevinst på 4244 kr. Meget tyder således på, at kontakter via aktivering kan virke som et udmærket substitut for et almindeligt arbejdsrelateret netværk. Endelig viser modellen som forventet, at kontrollen for baggrundsfaktorer ikke ændrer ved det resultat, at job formidlet gennem jobcentrene resulterer i den dårligste økonomiske gevinst. Det er således forståeligt, at ledige - ligesom arbejdsgiverne - også foretrækker, at jobmatchet ikke foretages af jobcentrene.

## Det arbejdsrelateret netværk og jobtilfredshed

Udover disse økonomiske fordele med at bruge uformelle kanaler kan man, jævnfør indledning, også angive en række sociale fordele. I datamaterialet har vi forsøgt at indfange sådanne »blødere« aspekter ved at bede både »ordinært beskæftigede« og »beskæftigede ledige« at angive graden af tilfredshed med deres

nuværende arbejde. Langt hovedparten, 90 procent blandt de »ordinært beskæftigede« og 87 blandt de »beskæftigede ledige«, angiver, at de enten er »tilfredse« eller »meget tilfredse« med deres nuværende arbejde og forskellene mellem forskellige grupperinger er ret begrænset. Det kan skyldes en relativ ensartethed i jobkvaliteten, men kan også dække over danskeres udbredte tendens til at være tilfredse (Bjørnholt, Andersen & Lolle 2007). For at sikre os, at de forskelle i tilfredshed, som vi kan observere, ikke skyldes tilfældigheder inkluderes både de »ordinært beskæftigede« og de »beskæftigede ledige« i nedenstående analyse (se tabel 10.4). Det giver os flere respondenter at basere analyserne på. Ligesom i forudgående analyser er tilfredsheden omregnet til en skala gående fra 0 til 100, hvor 0 svarer til »meget utilfreds« og 100 til »meget tilfreds«. Blandt de 1717 respondenter i modellen er den gennemsnitlige jobtilfredshed 84,4.

Trods de begrænsede variationer viser der sig en signifikant sammenhæng mellem vejen i beskæftigelse og tilfredshed med jobbet. Med et gennemsnit (før kontrol) på 89 er de selvstændige de mest tilfredse. Herefter kommer respondenter, der ansøgte uopfordret (88), fået kontakt via tidligere arbejdsplads (87), direkte blevet kontaktet af arbejdsgiver (87), fået kontakt via venner/bekendte (85), familiemedlemmer (85) og tidligere aktive-ringsforløb (84). Som forventet leder uformelle kanaler således umiddelbart frem til større jobtilfredshed end de formelle kanaler. Den gennemsnitlige jobtilfredshed er nede på 82 blandt gruppen, der fik information gennem massemedier. Og som forventet leder job formidlet af jobcentrene frem til den dårligste jobtilfredshed (79).

Endvidere viser modellen, at disse forskelle ikke bare kan forklares med forskelle i de økonomiske gevinster. Der er en klar tendens til, at respondenter med høje lønninger er mere tilfredse end respondenter med lave lønninger (beta-koefficient 0,10), men effekten fra rekrutteringskanal (eta-koefficient, 0,12) forsvinder



**Tabel 10.4: Sammenhæng mellem, hvordan de »ordinært beskæftige« og »beskæftigede ledige« hørte om deres nuværende job og tilfredshed med nuværende job. Kontrolleret for køn, alder, etnisk oprindelse, uddannelse, udtrækningsregister og personlig indkomst (brutto). MCA-analyse. Gennemsnit før og efter kontrol samt eta og beta værdier. N = 1717**

	<b>Gennemsnit før kontrol</b>	<b>Estimeret gennemsnit efter kontrol</b>	<b>Eta</b>	<b>Beta</b>
Informationskanal for nuværende beskæftigelse:				
Er blevet selvstændig	89	89	0,12	0,11**
Ansøgte uopfordret	88	87		
Kollega/arbejdsgiver fra tidligere arbejdsplads	87	87		
Arbejdsgiver kontaktede (ikke søgning)	87	87		
Ven/bekendt	85	85		
Familiemedlem	85	85		
Kollega/arbejdsgiver fra tidligere aktiveringssted	84	84		
Opslag i avis, fagtidsskrift, job-baser på Internettet	82	82		
Anvist af Jobcenter	79	80		
Andet	86	86		
Indkomst (4 kategorier)			0,08	0,10**
Erhvervsuddannelse (i seks kategorier)			0,08	0,10*
Registerudtræk (CRAM, AMFORA, Kontanthjælp, Beskæftigede, øvrige)			0,07	0,06 <sup>ns</sup>
Køn (kvinde/mand)			0,01	0,05 <sup>ns</sup>
Alder (17–29; 30–49; 50 – )			0,02	0,01 <sup>ns</sup>
Etnisk herkomst (indvandrere/øvrige)			0,04	0,01 <sup>ns</sup>
R <sup>2</sup>				0,03

Note: »ved ikke« er slået sammen med midterkategorien »hverken/eller«.

\*\* signifikant på 0,01 niveau; \* signifikant på 0,05 niveau.

ikke efter kontrol (beta-koefficient 0,11). Rekrutteringseffekten forsvinder heller ikke af, at der tages højde for respondenternes uddannelse; de fagligt uddannede og gruppen med kort videregående uddannelse er mere tilfredse end ufaglærte og gruppen med mellemlang og lang videregående uddannelse. Endelig viser modellen, at der ikke er signifikante sammenhænge er mellem køn, alder, etnisk herkomst, registerudtræk og jobtilfredshed.

Resultaterne styrker således teorien om, at arbejdstagere, der kan vælge, både har økonomiske og sociale fordele ved at anvende uformelle rekrutteringskanaler. Det skal dog også nævnes, at variationerne i jobtilfredshed er så begrænsede, at sammenhænge ikke er statistisk sikre, hvis analyserne foretages separat på de »ordinært beskæftigede« og »beskæftigede ledige«.

## **Den strategiske venten, de gode jobs og problemerne for de »fortsat ledige«**

I kapitlet er det blevet vist, hvorledes anvendelse af netværk og uformel rekruttering ikke kun skyldes arbejdsgivernes forsøg på at finde den mest attraktive arbejdskraft og undgå »lemons«. Det skyldes formentlig også, at ledige med et godt arbejdsrelateret netværk forsøger at finde de bedste arbejdsgivere. Blandt undersøgelsens »fortsat ledige« var der ikke mange velintegrede ledige tilbage, men blandt fåtallet, der regnede med meget gode jobchancer gennem deres arbejdsrelateret netværk, kunne det dokumenteres, at søgeaktiviteten var mindre end i de andre grupper. Det er en oplagt forklaring på det tidligere beskrevet søgeparadoks. Det er også en mulig forklaring på, hvorfor mange motiverede og kvalificerede arbejdsmarkedsparede ledige ikke finder job indenfor flaskehalsundersøgelsernes tremånederskriterium, hvis man f.eks. udvider perioder f.eks. til 7–12 måneder, jævnfør kapitel 6.

Kapitlet kunne også dokumentere en betydelig økonomisk gevinst ved at finde job gennem uformelle kanaler. Gruppen, der havde fået jobinformation gennem det arbejdsrelateret netværk oplevede således større økonomiske gevinster ved overgang til beskæftigelse end gruppen, der fandt job gennem de formelle kanaler – sammenhængen holdt endda for kontrol for en række bagvedliggende variable. Både før og efter kontrol viste de sig meget tydeligt, at job formidlet af jobcentre gav de dårligste økonomiske gevinster for de ledige. De ledige, der har et godt arbejdsrelateret netværk vil således bruge dette netværk i stedet for formelle kanaler – herunder i særdeles holde sig væk fra jobcentre, der derfor bliver et samlingssted for ledige og virksomheder uden andre muligheder. Dermed peger resultaterne på, at både arbejdsgivere og velintegrerede ledige bidrager til at opretholde strukturelle vilkår, der gør det vanskeligt for ledige med et dårligt arbejdsrelateret netværk at finde jobs og vanskeligt for jobcentre at match ubesatte jobs og kvalificerede og motiverede ledige. Det var imidlertid et opløftende resultat, at netværk etableret via aktiveringsforløb tilsyneladende kunne fungere som et effektivt substitut for arbejdsrelateret netværk. Den slags kontakter bidrog til en ikke ubetydelig del af jobformidlingen og alt andet lige resulterede disse kontakter i gode økonomiske gevinster for de ledige. Endelig skal det nævnes, at vi i uddybende analyser (ikke gengivet) viste, at arbejdsrelateret netværk ikke fører frem til mere permanente stillinger. Tværtimod tenderede stillinger skaffet via arbejdsrelateret netværk til at være mere midlertidige, mens specielt jobinformation gennem formelle opslag tilsyneladende afsted mere permanente stillinger.

Teoretisk kan arbejdstagernes brug af uformelle kanaler også forklares med manglende information om de ikke lønmæssige aspekter af de tilbudte jobs. Generelt var både »ordinært beskæftigede« og »beskæftigede ledige« meget tilfredse med deres

nuværende job; uanset rekrutteringskanalen. Ikke desto mindre kunne det vises, at alt andet lige førte uformelle rekrutteringskanaler ledte frem til større jobtilfredshed end formelle kanaler. Variationer i jobtilfredshed er så begrænset, at strategisk venten for at få de gode jobs gennem uformelle kanaler, næppe er hovedforklaringen på ledighedsparadokset. Men resultaterne bekræfter trods alt den teoretiske forventning om, at uformel rekrutteringspraksis både opretholdes af mekanismer på udbuds- og efterspørgselssiden.

---

## KAPITEL 11

# Ledighedsparadokset, asymmetrisk information og arbejdsmarkedspolitik

*Christian Albrekt Larsen*

*... Hvis jeg kontakter arbejdsformidlingen,  
så tager de måske den, som de helst vil af med ...*  
Personalansvarlig indenfor fødevareindustri<sup>19</sup>

Bogen problemstilling udsprang af den danske højkonjunktur i perioden fra 2006 til 2008, hvor en række undersøgelser fra Arbejdsmarkedsstyrelsen dokumenterede en samtidig tilstedeværelse af ubesatte jobs og kvalificerede arbejdsmarkedsparede ledige. I foråret 2007 handlede det tilsyneladende om 58.000 for-gæves forsøg på rekruttering og 90.000 arbejdsmarkedsparede ledige, der havde været ledige i tre måneder eller mere. Paradokset blev ikke mindre af, at en række danske undersøgelser havde vist, at hovedparten af de arbejdsmarkedsparede ledige både ønskede og søgte jobs. I gennem bogen har vi analyseret os frem til en række delforklaringer på denne samtidige tilstedeværelse af ubesatte stillinger og kvalificerede og motiverede ledig. I det nedenstående stykkes disse »brikker« sammen til en samlet forklaring. Dernæst diskuteres det, hvilke implikationer resultaterne har for offentlig arbejdsmarkedspolitik.

---

<sup>19</sup> Interview gennemført i marts 2009.

## Det ikke helt så paradoksale ledighedsparadoks

Bogens hovedkonklusion er, at ledighedsparadokset kan forklares med arbejdsgivernes strategiske forsøg på at skaffe den bedste arbejdskraft, og undgå den værste, samt arbejdstagernes tilsvarende strategiske forsøg på få de bedste jobs, og undgå de værste. Men dermed ikke sagt, at de ubesatte stillinger nødvendigvis er dårlige stillinger eller, at de ledige nødvendigvis er dårlig arbejdskraft. Pointen er netop, at både arbejdsgiverne og arbejdstagerne har meget svært ved at finde ud af, om der er tale om en god eller dårlig arbejdskraft, eller hvorvidt der er tale om en god eller dårlig arbejdsplads. Problemerne skyldes dels, at en række vigtige karakteristika ved arbejdstagere og arbejdspladser f.eks. arbejdsmotivation og arbejdspress er vanskelige umiddelbart at observere. Endvidere er informationen asymmetrisk fordelt. Arbejdstageren ved mere om sin egen arbejdskraft end arbejdsgiveren og arbejdsgiveren ved mere om sin egen arbejdsplads end arbejdstageren. Samtidigt ved både arbejdstager og arbejdsgiver, at modparten har et klart incitament til at fremstille sig selv i det bedste lys. Og det er netop denne mangel på information, og i særdeleshed troværdig information, der fører til brugen af statistisk diskrimination og rekruttering via netværk, hvilket etablerer nogle meget vanskelige strukturelle vilkår for »restgruppens« integration på arbejdsmarkedet.

For det første opfattes længerevarende ledige netop som en »rest«, dvs. arbejdskraft fravalgt af andre arbejdsgivere, hvilket naturligvis gør arbejdsgivere med ubesatte stillinger skeptiske ved rekruttering fra denne gruppe. For det andet mister længerevarende ledige det arbejdsrelateret netværk, der giver adgang til information om jobåbninger og muligheder for at blive anbefalet overfor en given arbejdsgiver indenfor den relevante branche. Argumentet er således, at mange af de »fortsat ledige« er fanget i en situation, hvor de på grund af arbejdsgivernes fuldt forstå-

elige »bekymring« har mere og mere brug for det arbejdsrelateret netværk, som de enten har mistet eller aldrig har haft. Det blev i kapitel 2 beskrevet som en interaktionseffekt mellem statistisk diskrimination og netværksrekruttering, der i makroøkonomiske termer bidrager til et niveau for strukturel arbejdsløshed, der ikke nødvendigvis bunder i manglende kvalifikationer eller motivation hos hovedparten af »restgruppen«. Det kan også beskrives som et klassisk spilteoretisk problem, hvor markedet for arbejdskraft går i stå fordi arbejdsgiverne ved, at der både findes »lemons« og »ikke-lemons« blandt de ledige, samtidig med, at de ikke kan skelne mellem de to typer.

En sådan »ledighedsfælde« kan beskrives som et generelt problem, men gør sig særligt gældende efter en periode med lang højkonjunktur. Dels fordi længerevarende ledighed er et meget dårligt signal i en situation, hvor der i en længere periode har været ubesatte stillinger. I en sådan situation kan arbejdsgivere både tolke forudgående ledighed, som et udslag af manglende motivation, og som udslag af andre arbejdsgivers fravalg. I det mindste kan arbejdsgivere have en ganske forståelig forventning om, at på grund af selektion stiger andelen af »lemons« blandt de tilbageværende ledige.

I bogens empiriske analyser fandt vi mange resultater, der støttede dette overordnede ræsonnement. I kapitel 3 blev det således vist, at trods manglen på arbejdskraft var der tilsyneladende ikke en stigning i andelen af arbejdsgivere, der kontaktede jobcentrene for at få formildet arbejdskraft – for den offentlige sektor var andelen ligefrem faldende. En første forhindring for et direkte match mellem virksomhedernes ubesatte stillinger og de arbejdsparate registeret i jobcentrenes CV-banker er således, at arbejdsgiverne fravælger jobcentrene. Motiverede og kvalificerede arbejdsmarkedspare i »restgruppen« kan således ikke forlade sig på jobcentrene, men er afhængige af at få information gennem virksomhedernes »normale« annonceringskanaler. Her viste kapitel 3, at brugen af Internettet er stærkt stigende, hvilket

alt andet lige reducerer arbejdsmarkedets informationsproblemer. Men det blev også vist, at de formelle annonceringskanaler ikke erstatter de uformelle kanaler; kun 27 procent af de interviewede virksomheder brugte »ren formel annoncering«. Hovedparten brugte en blanding mellem formelle og uformelle kanaler, men der var også 11 procent, der trods manglen på arbejdskraft anvendte »ren uformel annoncering«. Specielt de »rent uformelt annoncerede« stillinger er selvfølgelig vanskeligt tilgængelige for ledige uden et arbejdsrelateret netværket, hvilket specielt bidrog til at forklare paradoksproblemer indenfor transportsektoren, hotel og restauration samt bygge og anlæg.

I kapitel 4 blev det beskrevet, hvorledes arbejdsgiverne opfattede tre udsatte »restgrupper«, henholdsvis ældre ledige, ledige med anden etnisk baggrund og ledige med lang forudgående ledighed. Samtlige af de interviewede arbejdsgivere angav, at der var særlige usikkerhedsmomenter ved at ansætte ledige med lang forudgående ledighed. Arbejdsgivernes vurdering af jobchancerne var også langt dårligere for langtidsledige end for ledige over 50 år eller ledige med indvandrerbaggrund. Det bekræftede hypotesen om, at længerevarende ledighed er det værste signal man kan sende i en højkonjunktur. »Begrænsende« eller »meget begrænsede« jobmuligheder blev angivet af stort set alle virksomhedstyper. Resultaterne i kapitel 4 var også en første indikation på, at ledighedsparadokset vanskeligt kan forklares med arbejdsgivernes fravalg af motiverede og kvalificerede ældre og indvandrere. Ifølge arbejdsgivernes angivelser havde disse to grupper ganske udmærkede jobmuligheder; for indvandrere dog specielt på større lavtlønsvirksomheder indenfor industrisektoren. De ældre lediges jobchancer var ifølge arbejdsgivernes udsagn endnu bedre, 74 procent angav »gode« eller »meget gode«, og mulighederne var mere ligeligt fordelt på virksomhedstyper (se nedenstående).

I kapitel 5 blev det vist, at ifølge arbejdsgiverne havde anbefalinger en betydelig effekt på jobchancerne. Og som forventet



var det specielt anbefalinger fra allerede ansatte, der forbedrede jobchancerne. 14 procent af virksomhederne angav, at en positiv anbefaling fra egne medarbejdere var af »afgørende betydning« og 50 procent angav af »stor betydning«. Jævnfør kapitel 2 er vores teoretiske forklaring, at denne information opleves som værende mere troværdig, da det ikke er omkostningsfrit for allerede ansatte at levere forkert information til arbejdsgiveren. Det blev også vist, at mundtlige anbefalinger opleves som mere troværdige end skriftlige anbefalinger. Endvidere blev det vist, at anbefalinger havde stor betydning i alle typer virksomheder – selv i virksomheder, der annoncerede deres stillinger »rent formelt«. Alt sammen peger det i retning af, at mangel på et arbejdsrelateret netværk er en betydelig ulempe. I de uddybende analyser kunne det endda vises, at virksomheder, der angav flest usikkerhedsmomenter ved at ansætte ledige også lagde mere vægt på anbefalinger fra allerede ansatte. Det støtter hypotesen om en interaktionseffekt mellem oplevet usikkerhed og brugen af netværk. Det giver god mening, at jo mere usikre virksomheder er over ansøgere, jo mere betyder netværk og anbefalinger. Og det tydeliggør, at selv motiverede og kvalificere langtidsledige kan blive fanget i en »ledighedsfælde«.

Efter disse analyser baseret på spørgeskemaundersøgelser blandt arbejdsgiverne foretog vi i kapitel 6 til 10 en række analyser baseret på en omfattende spørgeskemaundersøgelse blandt de arbejdsmarkedssparate ledige. I kapitel 6 blev det først og fremmest vist, at der blandt arbejdsmarkedssparate ledige var en betydelig overgang til beskæftigelse. Hvis Arbejdsmarkedsstyrelsens periode på tre måneder forøges til en periode på ti måneder, så forsvinder en væsentlig del af ledighedsparadokset. Blandt de udtrukne arbejdsmarkedssparate med et minimum på omkring tremåneders ledighed var 37 procent således i almindelig beskæftigelse på interviewtidspunktet, der i gennemsnit lå syv måneder efter udtrækningen. Disse respondenter har igennem bogen kaldt de »beskæftigede ledige«. Endvidere var 27 procent

overgået til en række ordninger, der kunne forbindes med uddannelse, sygdom, tilbagetrækning etc. En betydelig del af ledighedsparadokset omfang skyldes således det valgt kriterium på tre måneder. Det er imidlertid ikke hele forklaringen.

Trods tilstedeværelsen af ubesatte stillinger var der stadig 36 procent af de udtrukne arbejdsmarkedsparate ledige, der også var ledige på interviewtidspunktet. Og kapitel 6 dokumenterede netop, at disse »fortsat ledige« faktisk var en paradoksal gruppe. Hovedparten af gruppen, 83 procent, angav ønske om job, 73 procent søgte job, 70 procent kunne tiltræde indenfor 14 dage og 81 procent havde en »meget god«, »god« eller »rimelig« sundhedstilstand. Det store spørgsmål er således, hvad der afholdt denne gruppe fra at komme i beskæftigelse.

Bogens hypotese om, at manglen netværk er én af de afgørende forklaringer på de paradoksale »fortsat ledige« blev efterprøvet i de følgende kapitler. I kapitel 7 blev det dokumenteret, at de »fortsat ledige« som forventet udmærkede sig ved at mangle kontakter til ansatte og arbejdsgivere i relevante brancher. Kun tre ud af ti »fortsat ledige« havde et relevant arbejdsrelateret netværk. Det kunne også dokumenteres, at der som forventet var en meget stærk sammenhæng mellem længden af forudgående ledighed og manglen på et arbejdsrelateret netværk. I kapitel 8 forsøgte vi at estimere den relative betydning af manglen på netværk, hvilket trods visse metodiske forbehold gav ganske overbevisende resultater. Det blev således vist, at forskelle i arbejdsrelateret netværk havde større betydning for længden af ledighedsperioder end forskelle i erhvervsuddannelse, økonomiske incitamenter, jobsøgning, køn, alder, etnisk oprindelse etc. Det støtter hypotesen om, at »fortsat ledighed« blandt motiverede og kvalificere arbejdsmarkedsparate i høj grad kan henføres til manglen på et arbejdsrelateret netværk.

Det rejser naturligvis spørgsmålet om, hvorledes man så kan forklare forskelle i adgangen til netværk. Først og fremmest er det ret oplagt, at overgang til ledighed, udover etablering af et

negativt signal til fremtidige arbejdsgivere, også betyder tab af arbejdsrelateret netværk. Det også et strukturelt vilkår, at det bliver sværere og sværere at opretholde et arbejdsrelateret netværk, jo længere tid, man er væk fra arbejdsmarkedet. Der er også blandt de »fortsat ledige« en gruppe – med en overvægt af unge og indvandrere – der ikke tidligere har været på arbejdsmarkedet. For disse grupper er det også et strukturelt vilkår, at det arbejdsrelateret netværk er begrænset.

Arbejdsrelateret netværk er imidlertid også et gode som ledige har en vis mulighed for at »investere« i. I kapitel 7 blev det således dokumenteret, at en betydelig del af de »beskæftigede ledige«, 57 procent, bevist havde forsøgt at forbedre deres jobmuligheder ved under deres ledighed at bevare eller etablere et arbejdsrelateret netværk. Den tilsvarende andel var 34 procent blandt de »fortsat ledige«, hvilket vidner om, at manglende »investering« i netværk bidrager til at forklare deres fortsatte ledighed. I kapitel 8 blev det ligefrem estimeret, at personer, der »slet ikke« forsøgte at bevare/etablere deres arbejdsrelateret netværk havde næsten fire gange så stor chance for at være »fortsat ledig« på interviewtidspunktet end personer, der i »høj grad« havde »investeret« i netværk. Igen var effekten større end effekten fra forskelle i økonomiske incitament, jobsøgning og erhvervsuddannelse. Endvidere dokumenterede uddybende analyser, at effekten ikke blot var udslag af en bagvedliggende motivationseffekt. Ledighedsparadokset kan således også henføres til manglende »investering« i netværk, selvom de strukturelle begrænsninger selvfølgelig skal tages i betragtning. Endelig skal det nævnes, at der blandt de »fortsat ledige« var enkelte tendenser til bredere social isolation og koncentration i ledighedsmiljøer, men (blandt de arbejdsmarkedsparete) er omfanget af disse problemer så begrænset, at det ikke bidrager væsentligt til at forklare ledighedsparadokset.

I kapitel 9 blev det beskrevet, hvorledes de »beskæftigede ledige« rent faktisk havde fået information om deres nuværende

job. Det mest slående var, at kun 36 procent af de »beskæftigede ledige« havde hørt om deres job gennem opslag i aviser, fagtidsskrifter og jobbaser på Internettet. Når det lykkes langtidsledige at komme i beskæftigelse kommer jobinformationen således typisk fra andre kanaler end massemedierne. Datamaterialet gav os også mulighed for at beskrive, hvorledes overgangene normalt foregår på arbejdsmarkedet. Et repræsentativt udsnit af almindelig beskæftigede – i bogen benævnt de »ordinært beskæftigede« – blev således spurgt, hvorledes de havde været information om deres nuværende job. Blandt disse »ordinært beskæftigede« var andelen, der havde fået informationen gennem massemedierne nede på 33 procent. Dermed ligner de »beskæftigede lediges« veje i beskæftigelse umiddelbart de »ordinært beskæftigedes« veje i arbejde.

Kapitel 9 dokumenterede imidlertid også en betydelige variation imellem de »ordinært beskæftigedes« og de »beskæftigede lediges« brug af uformelle kanaler. Som forventet havde færre af de »beskæftigede ledige« fået jobinformation gennem et arbejdsrelateret netværk – specielt blandt »beskæftigede ledige« med lang forudgående ledighed. Der var også færre af de »beskæftigede ledige«, der direkte var blevet kontaktet af arbejdsgiverne. Og de »beskæftigede ledige« gjorde også en smule mindre brug af familien. Til gengæld gjorde de »beskæftigede ledige« lidt mere brug af venner og bekendte og flere var blevet anvist af jobcentrene (8 procent). Men selv blandt »beskæftigede ledige« med meget lang forudgående ledighed havde kun 11 procent anvist et job gennem jobcentrene. Succesfuld overgang til beskæftigelse for denne gruppe, der havde været hårdest ramt af forudgående ledighed, udmærkede sig i øvrigt ved en større brug af uopfordrede ansøgninger. En sammenhæng vi forklarede med, at uopfordrede ansøgninger nærmest er den eneste mulighed, som langtidsledige har for at signalere jobmotivation. Det er også ganske bemærkelsesværdigt, at de succesfulde overgange til beskæftigelse adskiller sig ved at være langt mere uformelle end de

»fortsat lediges« mislykkede jobsøgningsforsøg. Hele 62 procent af de »fortsat ledige« havde således fået information gennem massemedierne om det seneste job, som de ansøgte, mens kun lidt over en tredjedel af de »beskæftigede ledige« rent faktisk fik job gennem denne kanal.

Brugen af anbefalinger blev også analyseret i kapitel 9. Det vidste sig, at hovedparten af de »beskæftigede ledige«, der havde fået jobinformation gennem social netværk, ifølge egne angivelser også var blevet anbefalet overfor arbejdsgiveren. Det er et klart indicium på, at sociale netværk ikke bare bærer information om jobåbninger, men også fungerer som en kilde, der – med forskellige grader af troværdighed – leverer uddybende information. Endelig viste der sig en klar sammenhæng mellem omfanget af det arbejdsrelateret netværk og chancen for at være blevet anbefalet overfor arbejdsgiveren.

I hovedparten af kapitlerne har analyserne fokuseret på, hvorledes arbejdsgivernes forsøg på at skaffe de bedste arbejdere, og undgå de værste, skaber vanskelige forhold for »restgruppens« integration på arbejdsmarkedet. I kapitel 10 blev det imidlertid analyseret, hvorvidt de uformelle rekrutteringspraksisser også opretholdes af mekanismer på udbudssiden. Det blev således vist, at blandt fåtallet af »fortsat ledige«, der angav, at det var »meget sandsynligt«, at de kunne få job gennem deres arbejdsrelateret netværk, der faldt søgeaktiviteten ganske betydeligt. Der er således en tendens til, at de »stærkeste« ledige venter på et godt job gennem de uformelle kanaler. Det er en oplagt forklaring på, hvorfor mange ledige ikke finder job indenfor Arbejdsmarkedsstyrelsen kriterium på tre måneder. Det er også en oplagt forklaring på, hvorfor det er vanskeligt at vise en klar sammenhæng mellem søgeintensitet og jobchancer. Endvidere viste kapitel 10, at det tilsyneladende også var ganske rationalt for arbejdstagere at finde job gennem uformelle kanaler. »Beskæftigede ledige«, der havde fundet job gennem det arbejdsrelateret netværk oplevede således større økonomiske gevinster ved over-

gang til beskæftigelse end respondenter, der havde fundet job gennem mere formelle kanaler – sammenhængen var endda signifikant efter kontrol for forudgående ledighed, erhvervsuddannelse, køn etc. Det kunne også vises, at job fremskaffet gennem uformelle kontanter også ledte frem til større jobtilfredshed. Endelig kunne det vises, at som forventet leder job anvist gennem de offentlige jobcentre frem til de mindste økonomiske gevinster og den mindste jobtilfredshed.

Det vidner om, at der både på efterspørgsels- og udbudssiden er mekanismer, og dermed formentlig også selvforstærkende mekanismer, der understøtter brugen af uformelle rekrutteringspraksisser. Både arbejdsgiverne og velintegrerede arbejdstagere har gode grunde til at anvende uformelle rekrutteringskanaler og fravælge offentlige jobcentre. Derfor er rekruttering gennem netværk formentlig en grundlæggende mekanisme, der nok skaber »ledighedsfælder«, men også bidrager positivt til at få arbejdsmarkedet til at fungere effektivt. Det store spørgsmål er således, hvordan man mindsker de negative bieffekter for grupper, der havner i »ledighedsfælden«.

Inden vi vender os mod spørgsmålet om offentlig politik vil vi imidlertid kort diskutere ledighedsparadokset i forhold til ledige indvandrere, ledige ældre og på tværs af sektorer. I kapitel 6 blev det vist, at etnisk herkomst ikke havde en selvstændig effekt på chancerne for at være »fortsat ledig« på interviewtidspunktet. Det var lidt overraskende, da teorierne om statistisk diskrimination, smagsdiskrimination og betydning af netværk delvis udspringer af forsøg på at forklare, hvorfor etniske minoriteter klarer sig dårligere på arbejdsmarkedet. Med hensyn til statistisk diskrimination af indvandrere var der tegn på »bekymring« blandt visse arbejdsgivere. 74 procent af de private arbejdsgivere angav således ét eller flere væsentlige »usikkerhedsmomenter« og specielt på mindre og ikke-industrielle virksomheder blev det angivet, at jobmulighederne var begrænset. Dertil kommer muligheden for, at indvandrere – specielt på virksomheder med

mange lavtuddannede – kunne blive udsat for smagsdiskrimination. Men tilsyneladende er der kræfter, der trækker i den anden retning, hvilket vi i kapitel 6 forklarede med, at netop arbejdsgivernes forventninger om, at indvandrere tidligere var blevet smagsdiskrimineret, kan give dem en fordel i forhold til ledige danskere. Smagsdiskrimination er netop defineret ved, at nogle arbejdsgivere frasorterer på grund af smag og ikke på grund af produktivitet, hvilket alt andet lige kan give andre arbejdsgivere en forventning om en mulig »produktivitetsgevinst«.

Med hensyn netværk var der dog også tegn på, at indvandrere, der ikke tidligere havde været på arbejdsmarkedet, var dårligere stillet end etniske danskere, der heller ikke tidligere havde været på arbejdsmarkedet. Disse indvandrere havde færre kontakter til ansatte og arbejdsgivere indenfor brancher, hvor de muligvis kunne få job. Det kunne også vises, at indvandrere, der var kommet i beskæftigelse, i mindre grad end etniske danskere hørte om deres job gennem det arbejdsrelateret netværk. Det kunne imidlertid ikke vises, at de »fortsat ledige« indvandrere, der tidligere havde været på arbejdsmarkedet, havde et dårligere arbejdsrelateret netværk end de tilsvarende »fortsat ledige« etniske danskere – snare tværtimod. Igen er der tilsyneladende kræfter, der trækker i den anden retning. Dels kompenseres manglen på arbejdsrelateret netværk med større brug af venner og bekendte; 27 procent af de »beskæftigede ledige« indvandrere havde fået information om deres nuværende job gennem venner og bekendte, mens den tilsvarende andel kun var 13 procent blandt etniske danske »beskæftigede ledige«. Dels kunne det dokumenteres i kapitel 7, at indvandrere »investerede« mere i netværk end etniske danskere. Disse mekanismer er en oplagt forklaring på etnisk segmentering af arbejdsmarkedet, men alt tyder på, at ledigparadokset kun i begrænset omfang kan forklares med indvandreres manglende overgang til beskæftigelse.

Tilstedeværelsen af mange ældre i den arbejdsmarkedssparate »restgruppe« kan i højere grad bidrage med en delforklaring

på ledighedsparadokset. I kapitel 6 blev det vist, at 50 årige ledige og derofter havde markant større chance for at være ledige på interviewtidspunktet end de øvrige grupper. Denne mindre overgang til beskæftigelse kan vanskeligt forklares med dårligere netværk blandt ældre end blandt yngre; i udgangspunktet må man forvente den omvendte sammenhæng, dvs. at ældre har et mere udbygget arbejdsrelateret netværk end yngre. Den mindre overgang til beskæftigelse kan tilsyneladende heller ikke forklares med, at arbejdsgiverne udsætter gruppen for statistisk diskrimination. Tværtimod angav arbejdsgiverne et begrænset antal usikkerhedsmomenter ved at ansætte ældre ledige og i 2006 skulle jobmulighederne ifølge arbejdsgiverne være ganske gode; 60 procent angav »gode muligheder« og 14 procent angav »meget gode« muligheder. Kun i hotel og restaurationsbranchen (inklusive forlystelse og servicevirksomhed) var ældre ledige tilsyneladende dømt ude. Resultaterne er i god overensstemmelse med, at de ældre udgør en stor andel af de 17 procent »fortsat ledige«, der angiver, at de reelt ikke ønsker et job. Problematikken er kompleks og behandles – på det tilsvarende datamateriale – i tilstødende bøger, men umiddelbart peger resultaterne på, at manglende motivation hos nogle af de ældre ledige bidrager til at forklare en del af ledighedsparadokset.

Tilbage står spørgsmålet om, hvorvidt disse mekanismer gør sig lige stærkt gældende i arbejdsmarkedets forskellige sektorer. Umiddelbart tyder meget på, at der er tale om generelle mekanismer, der kan skabe paradoksproblemer i alle sektorer. På tværs af sektorer på det private arbejdsmarked var der enighed om, at der er betydelige usikkerhedsmomenter knyttet til langtidsledige. På tværs af sektorer var der også en udbredt brug af uformelleannonceringskanaler. Derfor også en konsensus om det fordelagtige i uformel rekruttering – selvom bevæggrundene kunne variere lidt fra branche til branche. Endelig var der på tværs af brancherne en udbredt konsensus om betydning af anbefalinger – specielt fra allerede ansatte.



Mekanismerne ser dog ud til at være svagere på store virksomheder og på virksomheder indenfor industrisektoren. To oplagte teoretiske forklaringer er, at store virksomheder nemmere kan bære »lemonrisikoen« og arbejdskraft i højere grad er en standardvare i industrisektoren. Der er også tegn på, at grupperne med videregående erhvervsuddannelser i højere grad overgår til beskæftigelse gennem formelle kanaler. Det støtter Spence's teori om, at længevarende uddannelse kan fungere som en selektionsmekanisme, der kan få arbejdsgiverne til i højere grad at opfatte arbejdskraften som en standardvare. Omvendt ser mekanismerne ud til at være stærkest på de mindre virksomheder og indenfor bygge og anlæg, hotel og restauration og transportsektoren. Specielt sidstnævnte branche fik en betydelig vægt i den politiske debat, hvorfor den også blev brugt i indledning til bogen.

Endelig skal det nævnes, at den offentlige sektor har været lidt stedmoderligt behandlet, hvilket dels skyldes manglende datamateriale og en forventning om, at de analyserede mekanismer er stærkest i den private sektor, hvor markedsmekanismerne fungerer mere frit. Man kunne umiddelbart forvente, at frygten for »lemons« er mindre i den offentlige sektor, hvor skatteyderne bærer den økonomiske risiko. Lovkrav gør også annoncering af stillinger mere formel og i kapitel 9 blev det beskrevet, hvordan vejen ind den offentlige sektor – både blandt »ordinært beskæftigede« og blandt »beskæftigede ledige« - går gennem mere formelle kanaler end i den private sektor. Blandt offentligt ansatte »ordinært beskæftigede« og »beskæftigede ledige« var det omkring hver fjerde, der havde fået information gennem formelle opslag, hvilket ligger over niveauet i den private sektor. Det er dog stadig således, at flertallet af de offentlige stillinger også besættes udenom de formelle kanaler. Analysen viser også, at selv i perioder med mangel på arbejdskraft bliver jobcentrene også fravalgt af offentlige arbejdssteder. Og ligesom i den private sektor angiver mange arbejdsgivere i den offentlige sektor, at de i en situation med mangel på arbejdskraft er langt mere villige

til at gå på kompromis med ansøgers faglige kvalifikationer end med deres personlige kvalifikationer. Det er ganske forståeligt, at ledere og ansatte på offentlige arbejdspladser også har et klart incitament til at finde den bedste arbejdskraft og undgå den værste. Udover den økonomiske risiko kan ansættelse af en »lemon« betyde større arbejdspress for de øvrige ansatte, konflikter på arbejdspladsen og tab af anseelse i omverdenen. Endelig kan man argumentere for, at en højere grad af jobbeskyttelse i den offentlige sektor alt andet lige forøger frygten for »lemons« (se nedenstående). Der er således gode argumenter for, at bogens teoretiske ræsonnement også kan bruges til at forklare paradoksproblemer i de offentlige sektorer.

## Asymmetrisk information og arbejdsmarkedspolitik

Det burde på nuværende tidspunkt stå klart for læseren, at der ikke findes nemme løsninger på det ledighedsparadoks som blev dokumenteret af Arbejdsmarkedsstyrelsens undersøgelser. Tværtimod har ledighedsparadokset rod i nogle grundlæggende strukturelle vilkår, der vanskeligt lader sig forandre. Det vi i kapitel 2 kaldte arbejdsmarkedets dobbelt agent-principal problem er uden tvivl kommet for at blive. Det samme er brugen af statistisk diskrimination og netværksrekruttering, der direkte udspringer af informationsproblemerne på arbejdsmarkedet. Men dermed ikke sagt, at det er umuligt via offentlige politikker at hjælpe nogle af de motiverede og kvalificerede ledige, der havner i »ledighedsfælden«.

En oplagt mulighed er, at opfordre ledige til at »investere« i deres arbejdsrelateret netværk. Analyserne i kapitel 7 viste som allerede nævnt, at det var en ganske udbredt strategi blandt de »beskæftigede ledige«. Det kunne også vises, at udsatte grupper i nogle tilfælde »investerer« mere i netværk end andre grupper.

»Fortsat ledige« med indvandrerbaggrund og grupper, der aldrig havde haft job, »investerede« således mere end de øvrige grupper. Det kunne også vises, at specielt de ældre »beskæftigede ledige«, dvs. den gruppe af ældre ledige, der rent faktisk kom i beskæftigelse, havde »investeret« mere i netværk end de yngre grupper. Der var også tegn på, at mange af de »beskæftigede ledige« med lang forudgående ledighed havde »investeret« i netværk, hvilket på tilsvarende vis kunne være en forklaring på deres succes trods de stærkt begrænsede odds. Dermed ikke sagt, at »investering« i arbejdsrelateret netværk er et universalmiddel, da nogle grupper har strukturelle vilkår, der gør det vanskeligt at opretholde disse netværk. Endvidere var det en teoretisk pointe, at formelle rekrutteringspraksisser blandt andet var at foretrække fordi det er meget »dyrt« eller umuligt for mindre socialt kompetente personer at »investere« i godet. Men i det mindste er de fleste motiverede og kvalificerede ledige ikke efterladt i en situation, hvor de er helt uden handlemuligheder.

En anden oplagt mulighed er selvfølgelig at etablere en offentlig instans, der har til opgave at matche de kvalificerede og motiverede ledige med de ubesatte stillinger. Det har tidligere været en dominerende ide, at det var AF/jobcentrenes opgave at foretage dette match. Men jobcentrenes store problem er at blive betragtet som en tredjepart, der kan levere troværdig information. Da jobcentrene er forpligtet til at hjælpe alle i arbejde, og specielt de udsatte grupper, så er det helt naturligt, at arbejdsgiverne i udgangspositionen ikke har ret stor tillid til troværdigheden af jobcentrenes information om arbejdskraften. Det blev da også vist i kapitel 5, at anbefalinger fra jobkonsulenter stort set ikke påvirkede jobchancerne for ansøgere. Omvendt er jobcentrene også forpligtet til at skaffe arbejdskraft til alle arbejdsgivere, herunder dårlige arbejdsgivere, hvorfor ledige formentlig også vil være skeptiske overfor jobcentrenes anbefaling af arbejdsgivere med ubesatte stillinger. I modsætning til det arbejdsrelateret netværk er det derfor næsten umuligt for jobcentrene at agere som

en troværdig tredjepart mellem arbejdsgiver og arbejdstager, hvorfor de naturligt bliver valgt fra. Derfor kan ledighedsparadokset ikke bare forklares med organisatoriske problemer hos jobcentrene; selvom tilstødende bog vidner om, at den slags absolut også findes (Breidahl & Seemann, 2009).

Jobcentrene har selvfølgelig haft en række magtmidler, der gør, at ledige ikke bare kan fravælge AF/jobcentrene. Afslag på jobtilbud kan således føre til tab af dagpenge og kontanthjælp og -ikke mindst på grund af det dokumenterede ledighedsparadoks - er sanktionsmekanismerne blevet indskærpet ganske betydeligt; først og fremmest i form af stigende kontrol med søgeaktiviteten. Tilstødende bog – baseret på besvarelser fra jobcentercheferne – dokumenterer også et klart skifte i retning af social disciplinering i kommunernes indsats (Larsen 2009). Med delvis undtagelse af de over 50 årige er der imidlertid ikke mange tegn på manglende jobønske eller manglende jobsøgning hos de arbejdsmarkedsparete »fortsat ledige«. Det er en klar indikation på, at ledighedsparadokset ikke bare kan løses ved at intensivere gruppens søgeintensitet, hvilket jævnfør kapitel 1 var et af politikernes umiddelbare svar på ledighedsparadokset. I kapitel 8 blev der ligefrem vist en negativ sammenhæng mellem meget intensiv jobsøgning og jobchancer. Udover situation blandt mindretallet af ikke-motiverede er begrænset jobsøgning således også udtryk for, at de »stærkeste« ledige, hvoraf hovedparten overgår til beskæftigelsen indenfor et år, foretager en strategisk venten på de gode jobs. Hvorvidt denne strategiske venten blandt de »stærkeste« arbejdsmarkedsparete ledige er funktionel eller dysfunktionel for samfundsøkonomien, er meget vanskeligt at afgøre. Under alle omstændigheder står man i det dilemma, at krav om øget søgeintensitet formentlig har den største effekt på ledige, der alligevel har stor chance for at overgå til beskæftigelse, og formentlig har den mindste effekt på ledige, der har de mindste chancer for at overgå til beskæftigelse.

Desuden står jobcentrene med det problem, at selvom de ledige ikke frit kan fravælge dem, så står det virksomhederne frit for. Nok skal næsten alle offentlige faste stillinger (per 2007) annonceres hos jobcentrene (Jobnet), men der er ingen krav om, at offentlige eller private arbejdsgivere skal tage imod arbejdskraft fra jobcentrene. Overfor arbejdsgiverne er jobcentrenes eneste mulighed derfor at opbygge sig et ry som værende en troværdig leverandør af egnet arbejdskraft. Mange jobcentre »investerer« i at opbygge et sådant godt ry blandt arbejdsgiverne. Teoretisk set fungerer et godt ry fordi én fejl hurtig kan nedbryde det gode ry. Troværdigheden bygger således på, at en formidlet arbejdskraft ikke er en »lemon«, da et jobcenter eller jobkonsulenter med et godt ry ikke vil ofre dette møjsomt opbyggede gode ry for at få en »lemon« i beskæftigelse. Den slags mekanismer kræver imidlertid, at jobcentrene har frihed til at frasortere mindretallet af rigtige »lemons«, f.eks. ved ikke at sende den begrænsede gruppe uden jobønske ud i virksomhederne. Jobcentrene står således i et krydspres mellem at producere og opretholde et godt ry hos de lokale arbejdsgivere, hvilket forbedrer deres muligheder for at hjælpe flertallet af motiverede og kvalificerede ledige, og et modsatrettet krav om specielt at hjælpe de »svageste« ledige og sanktionere og disciplinere mindretallet af umotiverede. Derfor er det i sagens natur ikke let for et jobcenter at matche ubesatte stillinger og ledige.

Meget tyder da også på, at de danske jobcentre efterhånden helt har opgivet de gamle intentioner om direkte at involvere sig i matchet mellem arbejdsgiver og arbejdstager (Arbejdsmarkedsstyrelsen 2006, 2008c). Det fremgår ikke direkte af lovændringer, men det er meget sigende, at jobcentrene ikke længere bliver målt på, hvor ofte arbejdsgivere har fået formidlet arbejdskraft (dvs. jobcentrene direkte sender én arbejdstager, som man selv udvælger) eller henvist arbejdskraft (dvs. jobcentrene udkommanderer, efter henvendelse fra arbejdsgiveren, et mindre antal ansøgere). I stedet er den gamle »matchningsindsats« erstattet med en offent-

lig Internetportal, Jobnet, hvor arbejdsgivere og arbejdstagere selv skal finde hinanden. Jobcentrenes rolle er således reduceret til at overvåge, hvorvidt de lediges CV'ere er fyldestgørende og appetitlige og hvorvidt de ledige søger et tilstrækkeligt antal af de opslåede jobs. Udover at befri jobcentrene for en yderst vanskelig opgave, har man formentlig også håbet på, at Jobnet kunne reducere de negative signalværdier, der er knyttet til arbejdsgivere, der direkte beder om arbejdskraft hos jobcentrene, og arbejdstagere, der bliver anvist af jobcentrene. Der er således gjort en stor markedsføringsindsats for at fortælle, at »almindelige« arbejdsgivere og allerede beskæftigede også kan benytte sig af Jobnet. Formentlig er det en ganske fornuftig strategi at etablere et formidlingssystem, hvor langtidsledige »blandes« med anden type arbejdskraft. Men det er næppe et tiltag, der kan fjerne det negative signal ved at være ledig. Det er meget sigende, at ét af arbejdsgivernes forslag til forbedring af Jobnet var, at man etablerede en mulighed for kun at søge på jobskifterne (Arbejdsmarkedsstyrelsen 2006:36).

En tredje mulighed er derfor mere direkte at forsøge at påvirke virksomhedernes vurdering af langtidslediges generelle produktivitet og »lemonrisikoen«. Den slags bløde instrumenter bliver f.eks. benyttet i Beskæftigelsesministeriets landsdækkende kampagne »Arbejdsstyrken er større end du tror«. Her forsøger man at overbevise arbejdsgivere om, at de har fejlvurderet produktiviteten blandt længerevarende ledige. I landsdækkende TV-reklamer blev det f.eks. vist, hvordan en arbejdsgiver helt overser en ventende langtidsledig, der var troppet op til en jobsamtale. På kampagnens hjemmeside forsøgte man også at påvirke arbejdsgivernes opfattelse ved at bringe tekster, hvor andre arbejdsgivere fortæller om deres positive erfaringer med at bruge langtidsledige, nydanskere og ældre. Effekterne af sådanne reklamer er ukendte. Analyserne i kapitel 4 vidste, at virksomheder uden erfaring med brug af ældre og indvandrere oplever »risikoelementerne« som betydeligt større end de »erfarne«, hvilket indikerer

et vist potentiale for at afstemme opfattelserne af disse grupper med virkeligheden. Jævnfør ovenstående er effekten formentlig stærkest, hvis arbejdsgiverne kan blive overbeviste om, at grupperne har været udsat for smagsdiskrimination. Sammenhængen holdt dog ikke mellem erfaring med at ansatte langtidsledige og lavere vurdering af »risikoelementer«, hvilket vidner om, at kampagnernes begrænsede potentiale for at forbedre jobmulighederne for langtidsledige. Måske kan kampagner overbevise arbejdsgivere om, at der kan findes produktiv arbejdskraft i »restgruppen«, men det kan næppe overbevise arbejdsgiverne om, at gruppen ikke indeholder et betydeligt antal »lemons«.

Dette leder frem til den fjerde oplagte mulighed. Jobcentrene kan sende langtidsledige ud i prøveperioder i virksomheder – enten i form af kortere praktikophold eller et længerevarende job med løntilskud. Samtlige nationale og internationale undersøgelser har vist, at sådanne ophold påvirker jobchancer ganske betydeligt – selv kontrolleret for, at det er de mest egnede grupper, der bliver tilbudt disse forløb. Der er imidlertid ikke blevet ofret meget energi på at forklare, hvorfor disse forløb rent faktisk virker. Typisk forklares det med, at den ledige bliver mere kvalificeret eller motiveret, dvs. en ændring i karakteren af den udbudte arbejdskraft. En langt mere oplagt forklaring er imidlertid, at disse prøveperioder giver arbejdsgiveren lejlighed til at lave en ordentlig produktivitetsvurdering af den ledige, dvs. teste, hvorvidt man er havnet med en »lemon« eller ej. I Akerloft's termer vil det svare til, at køberen af en brugt bil får lov til at have den på prøve i en længere periode for at se om der rent faktisk er tale om en »mandagsbil«, der konstant skal på værksted. Spilteoretisk vil man sige, at arbejdsgiverens informationsunderskud udlignes, hvorfor et kontraktforhold kan etableres. Man kunne også argumentere for, arbejdstagernes informationsunderskud om arbejdsvilkår udlignes. Potentielt kan prøveperioder således løse arbejdsmarkedets dobbelte agent-principal problem.

Endvidere giver de længerevarende prøveperioder også ledige et arbejdsrelateret netværk, der kan anvendes ved ansættelse på den pågældende virksomhed eller på andre virksomheder indenfor branchen. Disse typer effekter opstår netop ikke ved at sende ledige i uddannelsesaktivering, hvilket kan være én af forklaringerne på de meget begrænsede – og ofte helt fraværende – jobeffekter af disse foranstaltninger. Analysen i kapitel 9 viste, at en ikke ubetydelig andel faktisk har fået information om deres nuværende job gennem kolleger og arbejdsgivere ved tidligere aktiveringssteder. Blandt de »beskæftigede ledige« var andelen på 5 procent, mens den blandt »ordinært beskæftigede« var 6 procent. Endvidere viste analysen i kapitel 10, at dette »kunstige« arbejdsrelateret netværk tilsyneladende virker som et almindeligt arbejdsrelateret netværk. Som forventet var den økonomiske gevinst størst blandt ledige, der var blevet kontaktet direkte af arbejdsgiveren eller havde fundet arbejde igennem tidligere kolleger og arbejdsgivere fra ordinært arbejde. Men kontrolleret for forskelle i køn, alder, uddannelse, forudgående ledighed etc. viste det sig, at den økonomiske gevinst – alt andet lige – også var ganske betydelig for ledige, der havde fået jobinformation gennem aktiveringssted. Det vidner om, at aktiveringsforløb også kan være ganske opportune set fra de lediges synsvinkel. I tilstødende PhD-projekt redegøres nærmere for netværkseffekter fra aktiveringsforanstaltninger (Holmgaard under færdiggørelse).

Hvis dette er den rigtige forklaring på effekterne fra prøveperioderne i private virksomheder giver det anledning til en ny diskussion af, hvornår og for hvilke grupper man skal bruge instrumentet. Ledetråden må være, at instrumentet er mest effektivt i de tilfælde, hvor arbejdsgiverne er mest bekymret for »lemon-risikoen«. Man kan således argumentere for, at i lavkonjunktur, hvor arbejdsgiverne oplever »lemon-risikoen« som mindre, er der mindre behov for at bruge offentlige midler på disse prøveperioder. I højkonjunktur, hvor arbejdsgiverne oplever, at de står overfor en »restgruppe«, er der derimod et stort behov



for, at prøveperioderne kan nedbryde informationsproblemerne. Lidt paradoksalt giver således det specielt i perioder med mange ubesatte jobs god mening at benytte disse prøveperioder i stedet for bare at sætte »restgruppen« til at søge mere intensivt.

Man kan også argumentere for, at mulighederne for prøveperioder specielt bør tildeles de grupper, der har et begrænset arbejdsrelateret netværk og hvor arbejdsgiverne vurderer, at »lemonrisikoen« er størst. Der er således god logik i ikke at anvende prøveperioder til korttidsledige, men derimod reservere dem til langtidsledige. Det er imidlertid ikke så simpelt, at man automatisk kan sætte de »svageste« ledige i prøveperioder, da arbejdsgiverne formentlig kun vil stille prøveperioderne til rådighed, hvis de får arbejdskraft med en rimelig produktivitet. Derfor er nærmest umuligt for jobcentrene at operere med en politik, der hedder »en ny chance til alle« (for at referere et af de centrale arbejdsmarkedspolitiske slogans). Under de givne vilkår må kunsten for jobcentrene derimod være at etablere et rimeligt ry ved kun at tilbyde prøveperioderne til de kvalificerede og motiverede ledige fra de mest udsatte grupper, der har en reel chance for at få job i den pågældende virksomhed eller sektor. Endelig kan man argumentere for, at prøveperioderne primært bør bruges til at åbne de virksomheder og sektorer, der har de mest uformelle rekrutteringskanaler. Den slags rationel anvendelse af prøveperioder kræver erfaring, menneskekendskab, lokalt virksomhedskendskab og frihed til at manøvrere indenfor et regelsæt, der ikke må blive alt for rigtigt. Det støtter den klassiske implementeringsdoktrin, der siger, at såkaldt interventionistiske politikker må give betydelig plads til frontliniemedarbejdernes skøn (f.eks. Larsen 2009).

Ovenstående analyse leder frem til den konklusion, at ledighedsparadokset ikke er særligt dansk, men derimod udtryk for en generel og egentlig ret velkendt markedsfejl. Men afslutningsvis kan man selvfølgelig diskutere, hvorvidt de overordnede rammevilkår for det danske arbejdsmarked forøger eller for-

minder risikoen for den samtidige tilværelse af ubesatte stillinger og motiverede og kvalificerede ledige. Umiddelbart vil vi argumentere for, at den danske flexicurity model mindsker omfanget af ledighedsparadokset. Den meget begrænsede jobbeskyttelse gør formentligt, at danske arbejdsgivere i højere grad tør rekruttere fra grupper med »lemonrisiko« end arbejdsgiverne i lande, hvor den ansatte indenfor en kortere periode ofte opnår et betydeligt værn mod fyring. I Akerloft termer kan man sige, at det er relativt nemt for danske arbejdsgivere at komme af med en »mandagsbil«. Dermed ikke sagt, at det er omkostningsfrit at ansætte og afskedige på det danske arbejdsmarked. Jf. kapitel 2 er der stadig en række økonomiske og emotionelle grunde til, at arbejdsgivere i rekrutteringsfasen anstrenger sig for at få den bedste og undgå den værste arbejdskraft.

Dårlig jobbeskyttelse må dog antages at være én af måderne at reducere omfanget af »markedsfejlen« på, hvilket måske vil få nogle til at drømme om et frit arbejdsmarked. Det er et klassisk postulat fra grundbogen i neo-klassisk økonomisk teori, at der på et frit marked kun eksisterer frivillig arbejdsløshed. Argumentet er, at hvis staten ikke leverede økonomisk sikkerhed under ledighed og fagforeningerne ikke styrede lønniveauet, så ville og kunne lavproduktive »lemons« tilbyde deres arbejdskraft til en løn som stod mål med deres produktivitet, f.eks. 30 kr. i timen. Konsekvenserne i form af ulighed og fattighed er indlysende, men ifølge bogens teoretiske model kan man ikke engang være sikker på, at jobmatchet vil blive mere optimalt. Problemet er stadig, at arbejdsgiverne ikke har den information, der giver dem mulighed for at skelne mellem ledige, der har en produktivitet svarende til f.eks. 100 kr. i timen og ledige, der har en produktivitet svarende til f.eks. 30 kr. i timen. I en sådan situation er den teoretiske forventning derfor (se Rasmussen 1991), at arbejdsgiverne vil tilbyde alle en løn svarende til 30 kr. i timen, hvilket udover ulighed og fattigdom har to uheldige samfundsøkonomiske konsekvenser. For det første kan det få de mere pro-

duktive arbejdstagere til slet ikke at udbyde deres arbejdskraft, dvs. vælge fritid i stedet for at udbyde deres arbejdskraft. For andet bidrager for lave lønniveauer (i forhold til arbejdernes produktivitet) til at opretholde virksomheder, der ikke anvender det fulde potentiale i arbejdskraften, hvilket giver mindre samlet velstand. Flexicurity-modellens højde lønniveau er således også en måde at sikre et stort arbejdsudbud og sikre den kreative destruktion af lavproduktive virksomheder. Det er derfor langt fra indlysende, at den samtidige tilstedeværelse af ubesatte stillinger og motiverede og kvalificerede ledige er et argument for de-regulering af arbejdsmarkedet. Det kan lige såvel opfattes som et tydeligt bevis på, at arbejdsmarkedet er præget af så betydelige informationsproblemer, at det kun fungerer optimalt ved omfattende offentlig regulering.

## Litteraturliste

- AERådet (2008): *Myter og realiteter om ubesatte stillinger*, analyse-papir, 27. november, København: AERådet.
- Akerlof, George A. (1970): The market for lemons: Quality uncertainty and the market mechanism. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 84, no. 3, pp. 488–500.
- Albrekt Larsen, Christian (2008a): *Danskernes nationale forestillinger*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Albrekt Larsen, Christian (2008b): *Networks versus Economic Incentives. An economic sociological account of the transition from unemployment to employment*. CCWS-working paper, no. 5. Aalborg: Aalborg University
- Albrekt Larsen, Christian (2003a): Økonomiske incitamenter, søgeadfærd og integration på arbejdsmarkedet, Jørgen Goul Andersen (red.). *Marginalisering og Velfærdspolitik. Arbejdsløshed, jobchancer og trivsel*. København: Frydenlund.
- Albrekt Larsen, Christian (2003b): Arbejdsomhed eller forsørgerkultur?, i Jørgen Goul Andersen (red.). *Marginalisering og Velfærdspolitik. Arbejdsløshed, jobchancer og trivsel*. København: Frydenlund.
- Albrekt Larsen, Christian (2003c): Strukturledighed eller konjunkturafhængige selektionsmekanismer?, i Jørgen Goul Andersen (red.). *Marginalisering og Velfærdspolitik. Arbejdsløshed, jobchancer og trivsel*, København: Frydenlund.
- Arbejdsmarkedsstyrelsen (2008a): *Rekruttering 1. halvår 2008*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen
- Arbejdsmarkedsstyrelsen (2008b): *Arbejdsmarkedsoverblik – overblik over arbejdsmarkedet i Danmark*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen
- Arbejdsmarkedsstyrelsen (2008c): *Jobcentrenes virksomhedsindsats – skab de rette forventninger*, København: Arbejdsmarkedsstyrelsen

- Arbejdsmarkedsstyrelsen (2007a): *Rekruttering 2. halvår 2007*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen
- Arbejdsmarkedsstyrelsen (2007b): *Rekruttering 1. halvår 2007*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen
- Arbejdsmarkedsstyrelsen (2006): *Undersøgelse af virksomhedernes tilfredshed med jobnet og AF's rekrutteringsservice*, København: Arbejdsmarkedsstyrelsen
- Arbejdsmarkedsstyrelsen (2005): *Rekrutteringssituationen på det danske arbejdsmarked forår 2005*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen
- Arbejdsmarkedsstyrelsen (2003): *Undersøgelse af flaskehalse på det danske arbejdsmarked 2003*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen
- Arbejdsmarkedsstyrelsen (2002): *Undersøgelse af flaskehalse på det danske arbejdsmarked 2001*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen
- Arbejdsmarkedsstyrelsen (2001): *Undersøgelse af flaskehalse på det danske arbejdsmarked 2000*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen
- Arbejdsmarkedsstyrelsen (1999): *Virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen
- Arrow, Kenneth J. (1973): The Theory of Discrimination, in O. Ashenfelter & A. Rees Discrimination in Labor Markets. Princeton University: Press
- Bach, Henning Bjerregård (1999): *Længerevarende ledighed - jobsøgning og beskæftigelseschancer*. København: Socialforskningsinstituttet. Publikation 99:12.
- Bach, Henning Bjerregård (1997): *Virksomhederne og arbejdsformidlingens tilbud. Evaluering af arbejdsmarkedsreformen II*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Becker, Gary S. (1957): *The Economics of Discrimination*, Chicago: Chicago University Press
- Beskæftigelsesministeriet (2008): *Pressemeddelelse 12. december 2008, Beskæftigelsesministeren ændrer retningslinjer om 4 jobsøgninger om ugen*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Beskæftigelsesregion Nordjylland (2008): *Mangel på arbejdskraft og paradoksproblemer i landbruget*. Aalborg: Beskæftigelsesregion Nordjylland.

- Beskæftigelsesregion Nordjylland (2007a): *Belysning af paradoks-problemer inden for stillingsbetegnelserne taxichauffør, lastbilchauffør, buschauffør, lagerarbejder*. Arbejdspapir nummer 7. Aalborg: Beskæftigelsesregion Nordjylland.
- Beskæftigelsesregion Nordjylland (2007b): *Belysning af paradoks-problemer på rengøringsområdet*. Arbejdspapir nummer 6, Aalborg: Beskæftigelsesregion Nordjylland.
- Bjørnholt, Bente, Jørgen Goul Andersen & Henrik Lolle (2007): Vurdering af kvalitet gennem brugerundersøgelser. *Samfundsøkonomen* nr. 3, juni. s. 19–23
- Breidahl, Karen & Janne Seemann (2009): *Jobcentret som organisatorisk fænomen*. København: Frydenlund.
- Corcoran, Mary, Linda Datcher & Greg Duncan (1980): Information and Influence Networks, in Labor Markets, i Greg J. Duncan, & James N. Morgan (red.) *Five Thousand American Families: Patterns of Economic Progress*. Michigan: Institute for Social Research, 1–37.
- Csonka, Agi (1995): *Når virksomheder rekrutterer*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Danmarks Statistik (2006): Hver fjerde får job gennem bekendte, i *Nyt fra Danmarks Statistik*, 75.
- Doeringer, Peter B. & Michael J. Piore (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass: D.C. Heath.
- Elliot, Robert F. (1990): *Labour Economics – a Comparative Text*: McGraw-Hill Publishing Co.
- Esser, Ingrid (2008): Has Safety Made People Lazy? Employment Commitment across Welfare States, in Alison Park et al. *British Social Attitudes. The 25th Report*. British Social Attitudes Survey series, London: Sage Publications Ltd.
- Filges, Trine (2008): *Virksomhedernes rekruttering. En undersøgelse af fremstillings- og servicevirksomheder*. København: SFI
- Frederiksen, Anders m. fl. (2006). *Labour Market Signalling and Unemployment Duration: An Empirical Analysis Using Employer-*

- Employee Data*. IZA Discussion Paper, no. 2132: Forschungsinstitut zur zukunft der arbeit.
- Gibbons, Robert & Lawrence Katz (1991): Layoffs and Lemons. *Journal of Labor Economics*, vol. 9, pp. 351–80.
- Goul Andersen, Jørgen (2002): *Danskernes holdninger til indvandrere. En oversigt*. AMID Working Paper Series nr. 17, Aalborg: Aalborg Universitet.
- Goul Andersen, Jørgen. (1995): *De ledige Ressourcer – en analyse af de langtidsledige – deres baggrund, forventninger og holdninger*, København: Ugebrevet Mandag Morgen.
- Granovetter, Mark S. (1995 [1974]): *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*. Chicago, The University of Chicago Press.
- Granovetter, Mark S. (1973). The Strength of Weak ties. *The American Journal of Sociology*, vol. 78, no. 7, pp. 1360–1380
- Heckman, J. James & George J. Borjas (1980): Does Unemployment Cause Future Unemployment? Definitions, Questions and Answers from a Continuous Time Model of Heterogeneity and State Dependence. *Economica*, vol. 47, no. 187, pp. 247–283.
- Hermelin, Brita (2005): Recruitment Procedures in the Construction of Labour Market Relations – The Ethnic Divide in Sweden, i *Geografiska Annaler*, vol. 87B, no. 3, pp. 225–236.
- Hjarnø, Jan og Torben Jensen (1997): *Diskrimineringen af unge med indvandrerbaggrund ved Jobsøgning*. Esbjerg. Dansk Center for Migration og Etniske studier, arbejdspapir nr. 21, Sydjysk Universitet.
- Holmgaard, Bjørn (under færdiggørelse): *ALMP. What Works for Whom, When and Why?*. PhD-afhandling fra Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning: Aalborg University.
- Ibsen, Rikke & Niels Westergaard-Nielsen (2005): Job Creation and Destruction over the Business Cycles and the Impact on Individual Job Flows in Denmark 1980–2001. *Journal of German Statistical Association*, vol 89, no. 2.

- Jacobsen, Michael Hviid & Jens Christian Tonboe (2004): *Arbejdssamfundet: Den beslaglagte tid og den splittede identitet*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Larsen, Flemming (2009): *Kommunal beskæftigelsespolitik - Jobcentrenes implementering af beskæftigelsesindsatsen i krydsfeltet mellem statslig styring og kommunal autonomi*. København: Frydenlund.
- Lin, Nan (1982): Social Resources and Instrumental Action, in Peter V. Maresden & Nan Lin (edt), *Social Structure and Network Analysis*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Lin, Nan (1999): Building a Theory of Social Capital. *Connections*, vol. 22, no. 1, pp. 28–51.
- Linn Nan et. al (2001): Building a Network Theory of Social Capital, in Nan Lin, Karan Cook, Roland S. Butt (Ed.) *Social Capital, Theory and Research*. New York: Walter de Gruyter.
- Madsen, Mikkel Bo m.fl. (2007): *Vil de gerne have et job? En undersøgelse af arbejdsmotivation og fleksibilitet hos arbejdsmarkedsparte ledige*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Marsden, Peter & Elizabeth H. Gorman (2001): Social Networks, Job Changes, and Recruitment, in Ivar Berg and Arne L. Kalleberg, (eds.) *Sourcebook of Labor Markets: Evolving Structure and Processes*. NY: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Mencken, F. Carson & Idee Winfield (1998): In Search of the »Right Stuff.« – The Advantages and Disadvantages of Informal and Formal Recruiting Practices in External Labor Markets. *American Journal of Economics and Sociology*, vo. 57, no. 2, pp.135–153.
- Mikkelsen, Flemming (2001): *Integrationens paradoks. Indvandrere og flygtninge i Danmark mellem inklusion og marginalisering*. København: Catinét.
- Mouw, Ted (2003): Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter? *American Sociological Review*, vol. 68, no. 6. pp. 868–898.
- Murray, Charles (1984): *Losing ground. American Social Policy 1950–1980*. New York: Basic Books.



- Navrbjerg, Steen (2001): Fleksibilitet og solidaritet. Nye arbejdsorganiseringers betydning for samarbejde og forhandlinger. *Tidsskrift for arbejdsliv*, nr. 3, s. 65–85.
- Overbye, Einar (1995): Making a Case for the Rational, Self-Regarding, »Ethical« Voter... and Solving the »Paradox of Not Voting« in the Process. *European Journal of Political Research*, vol. 27, pp. 369–396
- Pedersen, Peder J. & Nina Smith (2002): Unemployment Traps: Do Financial Disincentives Matter?. *European Sociological Review*, vol. 18 no. 3, pp. 271–288
- Petersen, Ditte (2006): *Det sociale netværk. Hvad betyder det for beskæftigelsen*. Speciale fra Aalborg Universitet.
- Petersen, Jacob J., Ted Mouw & Christian Albrekt Larsen (2008): *Relevant ties matter. The Causal Effect of Work Ties on Unemployment Duration*. Paper presented at the ASA annual conference, Boston, USA, 1–4 August.
- Rasmusen, Eric (1991): *Games and Information*. Oxford: Basil Blackwell Ltd.
- Rigsrevisionen (2008). *Beretning til Statsrevisorerne om a-kassernes rådighedsvurderinger*. København: Rigsrevisionen
- Romani, Annette Quinto & Christain Albrekt Larsen (2009): *Activation as a tool to bypass the ordinary recruitment process Active labour market policy, network and discrimination*. Aalborg: CCWS working paper
- Russo, Giovanni, Cees Gorter & Ronald Schettkat (1997): *Searching, Ranking and Hiring*. Free University Amsterdam, Faculty of Economics.
- Smith, Nina (1998): Økonomiske incitamenter til at arbejde, i Nina Smith, red., *Arbejde, Incitamenter og ledighed*. Århus: Rockwool Fondens Forskningsenhed / Aarhus Universitetsforlag.
- Smith, Nina & Søren P. Pedersen (2003): Kan det betale sig at arbejde? – Nye beregninger for 2001, i Nina Smith m.fl., *Fra mangel på arbejde til mangel på arbejdskraft*, København: Spektrum Forlag

- Spence, Michael A. (1973): Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, no. 3, pp. 355–374.
- Thomsen, Jens Peter Frølund (2006): *Konflikten om de nye danskere*. København: Akademisk forlag.
- Timmermans, Bram (2008): *Documentation on the DISKO4-IDA Merge and the Creation of the Panel Dataset DISKO2-DISKO4*. Working Paper Series Department of Business Studies No. 24, Aalborg University.
- Togeby, Lise og Birgit Møller (1999): *Oplevet diskrimination – en undersøgelse blandt etniske minoriteter*. København: Nævnet for etnisk ligestilling.
- Williamson, Oliver E. (1985). *The Economic Institutions of Capitalism*, New York: Free Press.
- Wilson, William J. (1996). *When Work Disappears: The World of the New Urban Poor*. New York: Knopf.